

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Pediatría en el
Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autora:

Barrera Correa, Danna Annabel

Jurado evaluador:

Presidente: Castañeda Nassi José
Secretario: Mendoza Otiniano Royer
Vocal: Flores Rodríguez Luis

Asesora:

Herbias Figueroa, Margot

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

PIURA - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/06/12

Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Pediatría en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo


Dra. Margot Isabel Herbias Figueroa
Asesora

Declaración de originalidad

Yo, Herbias Figueroa Margot Isabel, docente del Programa de Estudio de Administración Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Pediatría en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022”, autor Barrera Correa Danna Annabel, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 06 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (04/07/2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 05 de julio de 2023



Herbias Figueroa Margot Isabel

DNI: 17882388

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-546-7223>



Barrera Correa Danna Annabel

DNI: 77099050

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, expongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Pediatría en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022

A ustedes miembros del jurado, muestro mi especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Barrera Correa, Danna
Annabel

DEDICATORIA

Agradecer a nuestro señor Dios, por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante, a mis padres por ser mi soporte, a mi asesora y mis amistades por su tiempo y apoyo.

Barrera Correa, Danna Annabel

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por guiarme en mi camino día a día y darme fuerzas para seguir adelante, aprender de mis errores y mejorar como ser humano.

A mi familia, por ser mi principal motivo y ser los formadores de lo que soy ahora como persona, por su apoyo y consejos, los cuales me han ayudado a no rendirme ante adversidades que se me presentan en la vida.

A mi asesora, Dra. Herbias Figueroa Margot por brindarme su asesoría, su perseverancia y encaminarme en este proceso de culminación de mi trabajo de investigación, impulsándome siempre a seguir adelante.

Y para finalizar, al centro de estudios, “Universidad Privada Antenor Orrego” por brindarme sabiduría para formarnos como profesionales, brindar oportunidades que nos beneficiarán en el futuro en nuestra carrera profesional.

La autora

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022. Esta investigación es de tipo correlacional, de diseño noexperimental con enfoque cuantitativo, con una población de 54 trabajadores. Como técnicas de recolección de datos se llevó a cabo el uso de la encuesta. Con lo cual, se obtuvo como resultado que existe una relación altamente significativa (Sig. <0.01), directay de grado moderado, entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, encontrándose un coeficiente de Pearson de 0,564, indicando que, al mejorar el clima organizacional, mejora el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que existe un nivel medio entre el clima organizacional y desempeño laboral en el serviciode Pediatría del hospital de Apoyo II-2 Sullana.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, cultura organizacional, satisfacción laboral, clima laboral, rendimiento laboral, ambiente laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the relationship between organizational climate and work performance in the pediatric service of the Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022. This is a correlational research, non-experimental design with a quantitative approach, with a population of 54 workers. The survey was used as data collection technique. As a result, it was obtained that there is a highly significant relationship (Sig. <0.01), direct and of moderate degree, between the organizational climate and the work performance of the workers, finding a Pearson coefficient of 0.564, indicating that, by improving the organizational climate, the work performance improves. Therefore, it is concluded that there is a medium level between organizational climate and work performance in the Pediatrics service of the II-2 Sullana Support Hospital.

Keywords: Organizational climate, job performance, organizational culture, job satisfaction, work environment, job performance, work environment.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática.....	12
1.1.2. Enunciado del problema.....	16
1.2. Justificación	16
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
II. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. A nivel internacional	18
2.1.2. A nivel nacional	19
2.1.3. A nivel local	20
2.2. Marco teórico	22
2.2.1. Clima organizacional.....	22
2.2.1.1. Definición	22
2.2.1.2. Dimensiones de clima organizacional	22
2.2.1.3. Tipos de clima organizacional	24
2.2.2. Desempeño laboral	25
2.2.2.1. Definición	25
2.2.2.2. Beneficios de la evaluación de desempeño	26
2.2.2.3. Dimensiones del desempeño.....	26
2.3. Marco conceptual	28
2.4. Hipótesis	29
2.5. Variables.....	30
III. MATERIAL Y MÉTODOS	32
3.1. Material.....	32
3.1.1. Población	32
3.1.2. Marco muestral	32

3.1.3.	Unidad de análisis	32
3.1.4.	Muestra	32
3.2.	Métodos	33
3.2.1.	Diseño de contrastación	33
3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos	33
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos	33
IV.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	35
4.1.	Presentación de resultados	35
4.1.1.	Resultados descriptivos de las variables y dimensiones	35
4.1.2.	Análisis estadístico inferencial de las variables	39
4.2.	Discusión de resultados	45
	CONCLUSIONES	48
	RECOMENDACIONES	49
	REFERENCIAS.....	50
	ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de variables.....	30
Tabla 2.Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral	35
Tabla 3.Nivel de clima organizacional	36
Tabla 4. Nivel de la variable de desempeño laboral	37
Tabla 5.Relación clima organizacional - dimensiones de desempeño laboral.....	38
Tabla 6. Prueba de normalidad 1	40
Tabla 7. Correlación clima organizacional - desempeño laboral	41
Tabla 8.Correlación clima organizacional - funciones	42
Tabla 9.Correlación clima organizacional- comportamiento	43
Tabla 10. Correlación clima organizacional - rendimiento	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de Clima organizacional.....	37
Figura 2. Nivel de clima organizacional.....	38

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

El clima organizacional en nuestro estado se ha vuelto cuestionable en las empresas de todo el mundo, tanto en gestión pública y privada gracias a la insatisfacción gremial, la cual crea secuelas y un efecto negativo para las mismas llegando a generar ciertos efectos en el manejo de los ayudantes, esa insatisfacción que han tenido más del 60% de Perú por la llegada del Covid-19 en el año 2020.

Según Ruiz (2017) aquel Sitio y/o ámbito en el cual los ayudantes se desenvuelven en sus ocupaciones se sabe cómo ambiente de trabajo, ambiente organizacional o medio ambiente de trabajo. Asimismo, Sánchez (2014) asegura que el ser humano es un producto ambiental y además el autor de este, asimismo indicó que el clima está enraizado en la cultura organizacional y es un grupo de componentes diarios que determinan el clima organizacional en la cultura, por lo cual es imposible comprender el clima sin cultura.

Cabe decir que un óptimo clima organizacional se busca la productividad de los empleados, trayendo un equilibrio tanto en su historia gremial y personal, lo que influye en el manejo gremial donde se muestra los resultados elevados o bajos de los empleadores.

A nivel internacional, en Ecuador los empleados del sector salud se guían por medio de las sugerencias brindadas por Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP) donde se ven las medidas en las que permanecen expuestos los empleados de salud. El Ministerio de Salud (2020) plantea que su tarea es llevar a cabo y regir nuevos procesos de informatización para mejorar la efectividad y operatividad de los trabajadores, evaluando el control de calidad por procesos del Ministerio.

Para Muñoz (2019) en Ecuador identificaron la problemática de un grado bastante bajo en el compromiso y productividad de los ayudantes de Cruz Roja, lo cual se tradujo en baja motivación, falta de compañerismo y ausentismo gremial, entre otros, por lo cual creen primordial conocer esta interacción y comprender que ámbito gremial, incide en el comportamiento asertiva del poblacional estudiada.

Asimismo, Baque (2019) en su análisis llevado a cabo a una compañía de Ecuador localizó que la calidad del ámbito de la organización tiene una predominación significativa y desfavorable en el triunfo del establecimiento. El trabajo en grupo y la predominación personal en los trabajadores y sus percepciones definieron que tienden a ser individualistas y se niegan a laborar en colectivo. Respecto al compromiso y clima organizacional, mostraron percepciones y comportamientos y motivaciones desfavorables con bajos niveles de desacuerdo.

En Perú, el MINSA-Ministerio de Salud, ha desarrollado un plan de acción de clima laboral con el objetivo de que se aplique a nivel nacional y regional en los establecimientos de salud con la finalidad de que se mejore en un 20% este año. Asimismo, en el año 2021 se realizó una encuesta a nivel nacional para medir la satisfacción la laboral donde el máximo fue 4.04 y el mínimo 3.04. Para Ccanto y Aguirre (2015) a través de un estudio observaron que, en los centros médicos de Huancavelica, hay jefes que no están interesados en crear un ambiente completamente organizado, por lo que el compromiso de los empleados será escaso o nulo.

El clima organizacional conforma un plan beneficioso para los niveles de vida en la compañía, se necesita ya que posibilita que los empleados expresen sus sentimientos y opiniones en la organización, de la misma forma que lo confirma Pérez (2006) las organizaciones de la ciudad de Arequipa permanecen empezando a tomar en serio los puntos psicosociales del trabajo.

Arequipa ha orientado por medio de los tiempos el desarrollo de la industria y más que nada de la fuerza gremial hacia un solo objetivo, que es el desarrollo sostenible de las organizaciones y su posicionamiento en un mercado volátil. Para lograrlo, tienen que invertir en la precaución de los conflictos psicosociales en el trabajo, su percepción y evaluación. Debido a ello, las organizaciones arequipeñas iniciaron a prestar más atención al clima organizacional.

Para Gan y Triginé (2012) en el ambiente organizacional hay componentes o actores internos y externos que tienen la posibilidad de o no estar involucrados con la percepción de los empleados. Es primordial considerar la percepción que los empleados poseen de la organización, de sus mejores e inclusive de su conjunto laboral, debido a que los estados emocionales tienen la posibilidad de perjudicar el desarrollo y manejo de las ocupaciones del empleado.

El manejo gremial se ve perjudicado por la presión de los ayudantes, distintos problemas parientes en casa, la inviabilidad de los gerentes para encomendar labores, así como la carencia de identidad con la organización, así varios proyectos relevantes se ven frustrado por su imposibilidad para laborar en grupo.

A nivel local, Gonzales (2022) aseguró que la enorme mayor parte de instituciones públicas se hallan bajo presión debido a que se deben adaptara las novedosas reglas que se brindaron por la llegada del Covid-19 al Perú, por lo cual se necesita un lugar en donde los empleadores se desenvuelvande forma efectiva en la zona en la que se hallan.

Así mismo, Ministerio de Salud (2022) expresó que en los establecimientos de salud se vienen llevando a cabo estudios del clima gremial para una optimización de calidad de sus servicios.

Frecuentemente es difícil incentivar el funcionamiento profesional en entidades de salud, pero es fundamental preparar a los trabajadores para fomentar el trabajo en grupo, una buena comunicación y más grande compromiso, para que los trabajadores sientan un óptimo ambiente gremial y se sienta satisfechos en la zona. De la misma forma que lo expresa Aguirre (2013), dichos impulsos tienen la posibilidad de ser reacciones o comunicaciones entre el empleado y la organización o equipos de trabajo con los que interactúa diariamente.

Según Chiavenato (2000) argumenta que el clima organizacional puede intervenir en el comportamiento de los individuos que laboran en la organización. Ciertamente, una organización que demuestre que los ayudantes permanecen en el centro del desarrollo sostenible de la compañía, estimulará el pleno funcionamiento de las labores desde estímulos tangibles o intangibles, y generará satisfacción y lealtad hacia la compañía.

Este análisis es una elección basada en información verídica y sistemática acerca del clima organizacional y las cambiantes de manejo gremial, las cuales influyen en la motivación gremial y además tienen la posibilidad de ayudar a su papel como herramienta de soporte a la toma de medidas para el aumento organizacional hospitalario con el personal que existe hacia el logro de la salud.

Por consiguiente, es fundamental desarrollar esta indagación, que tiene como finalidad robustecer la interacción entre el clima organizacional y el manejo gremial entre los ayudantes del nosocomio, y capacitarlos para ajustarse y producir un mejor ámbito gremial.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022?

1.2. Justificación

- Teórica:

Se tiene como finalidad conceder conceptos claves basándose especialmente en Chiavenato (2001), para el cumplimiento y herramientas de evaluación que van a ser dadas como una iniciativa, debido a que se estaría demostrando la predominación que poseen de estos dos cambiantes de indagación, dentro del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

- Práctica:

En entorno cómodo, tiene como finalidad contribuir en tácticas, recomendaciones y/o alternativas factibles, que maximicen la motivación, unconveniente funcionamiento gremial, en los usuarios del departamento de pediatría a la vez, producir correctas condiciones de trabajo para conseguir las metas deseadas del hospital.

- Metodológica:

Para poder hacer su preparación, emplearemos un análisis de procedimientos, técnicas e aparatos científicos, debidamente validados y confiables. El análisis tiene 2 cambiantes metodológicas para obtener resultados válidos para entablar la interacción entre el clima organizacional y el manejo gremial en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022. Al final, esta información va a servir como guía para los próximos estudios que tienen la posibilidad de hacer en el futuro.

- Social:

Esta indagación es de enorme trascendencia pues se busca conocer el grado del clima organizacional y funcionamiento gremial

que muestra el Hospital de Apoyo II-2 Sullana. A esto con lleva a mostrar que se logren mejorar o cambiar ciertas ocupaciones que apoyen a incrementar un ámbitosocialmente importante, eficiente y benéfico en el servicio de pediatría.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de clima organizacional existente en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.
- Determinar el nivel de desempeño laboral existente en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.
- Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Ríos (2017) mediante su investigación para obtener su grado de Maestría titulada *Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo - abril 2017*. Con el fin de estimar el clima organizacional del departamento de enfermería en el Hospital Militar Escuela. Formado por 30 participantes. Concluyendo que el clima organizacional del área de enfermería de Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en el período Marzo-Abril 2017, fue evaluado como regular o insatisfactorio, es necesario centrarse en la variable participación para lograr la satisfacción con los recursos.

Feliz (2018) mediante su investigación para obtener su grado de Maestría titulada *Clima organizacional en personal de enfermería del servicio pediatría, Caja Nacional de Salud Santa Cruz, junio a noviembre Del 2016*. Con el fin de precisar los factores de clima organizacional que impacten en el desempeño del personal de enfermería. El tamaño de la muestra fue de 18 profesionales en enfermería. Con enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo de corte transversal. Los resultados de la encuesta indicaron que el servicio pediatría no cuenta con un manual de funciones, de reglamento interno o protocolos de atención de enfermería. El autor concluyó que los resultados obtenidos por la muestra mostraron un bajo rendimiento en el desempeño del personal de enfermería, ya que existe un malestar en el ambiente de trabajo, disconformidad paralograr objetivos de resultado por parte de superiores colegas o usuarios.

Granja (2020) A través de su estudio para obtener su grado de Maestría titulada *El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del hospital tipo B de la parroquia Huambaló - Ecuador*. Con intención de analizar e identificar los principales factores del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los

trabajadores del Hospital. Los resultados fueron que existe correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de forma positiva, dicha correlación estadísticamente indica que p es inferior a 0,05, proponiendo opciones para mejorar el clima organizacional y fortalecer el desempeño.

2.1.2. A nivel nacional

Solis, (2020) En su tesis para obtener su grado de Maestría, denominado *Clima Laboral Y Desempeño Del Profesional De Enfermería, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018*. De la Universidad Nacional "Santiago Antúnez De Mayolo". Se utilizó, un cuestionario según la escala de Likert. Concluyendo que el ambiente de trabajo siempre es bueno y la eficiencia laboral de las enfermeras siempre es buena.

Ruíz (2021) Mediante su estudio para obtener su grado de Maestría titulada *Clima laboral y su relación con el Desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* de la Universidad del Pacifico. Con objetivo de establecer la correlación que existe entre clima laboral y desempeño de los servidores civiles. El tipo de investigación que se aplicó fue descriptiva, no experimental cuantitativa. El tamaño de muestra fue de 457 personas no probabilístico. Este autor concluyó que existe correlación entre el clima y desempeño laboral, el clima laboral del Hospital Heysen en 2019 mostró un nivel por encima de aceptable, con un 69,6% considerándolo favorable; para el 5,1% es muy favorable; Y el 25,3% consideró que es de un nivel medio, siendo la percepción muy desfavorable y desfavorable cero. Cuando se trató de desempeño en el Hospital Heysen en términos de objetivos, los participantes del equipo lograron un progreso promedio del 97 %, lo que se define como un estándar alto. En cuanto a objetivos individuales se observó que el nivel excelente obtiene un 44%, seguido por insuficiente, con el 28%; medio, 15%; mejorable, 10% y destacado, con el 3%.

Rufino, (2022) elaboró su estudio denominado *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario San Gerardo De Tambogrande, en el escenario Covid-19*. De la Universidad Cesar Vallejo, con el propósito de demostrar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del Centro de Salud Mental Comunitario San Gerardo de Tambogrande, con estudio cuantitativo, diseño de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional y con tipo de investigación aplicada, con dos variables, transaccional o transversal, los resultados nos muestran que el clima organizacional tiene una relación de forma significativa con el desempeño laboral, según se deduce del coeficiente de correlación, $r_s=0.454$, que resultó ser significativo, como lo indica la significancia de la prueba, $Sig.=0.017$, que resultó ser inferior a 0.05. Se concluyó que los resultados brindan evidencias suficientes para que se confirme la hipótesis general que relaciona directamente al clima organizacional y al desempeño de los trabajadores del Centro de salud mental Comunitario San Gerardo en el contexto covid19.

2.1.3. A nivel local

Altamirano (2018) elaboró su estudio titulado *Desempeño laboral y síndrome de burnout en profesionales médicos de emergencia, Hospital de Apoyo II Sullana, Piura 2018*, con propósito de demostrar si existe relación entre Desempeño laboral y síndrome de burnout en profesionales médicos de emergencia del Hospital de Apoyo II – 2 – Sullana. Estuvo conformado por 43 profesionales médicos de emergencia del HAS. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario. Se Concluyó que hay un acercamiento significativo entre el grupo etario, sexo, trabajo en equipo y pagos extras en médicos.

Navarro (2020) elaboró su tesis denominada *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019*. De la Universidad Cesar Vallejo,

con propósito de demostrar si cuenta con una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la dimensión calidad del trabajo del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019. Su población fue de 125 laboradores y su muestra de estudio de 50, siendo no probabilística. Su estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional -transversal, con un diseño no experimental. La técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, utilizándose dos cuestionarios que evalúan la variable relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS. Se concluye la variable relaciones interpersonales correlaciona con desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019.

Quinde (2021) Mediante su estudio titulado *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral, En Los Trabajadores Del Establecimiento De Salud I-4Catacaos Piura; 2019 – 2020*. De La Universidad Nacional De Piura. Buscando determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura; 2019 – 2020. Concluyendo que el Clima organizacional se presenta por mejorar en el 73.6% y el desempeño laboral se establece como alto en el 91.8%.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

Según Palma (2004) define al clima organizacional como una visualización de los puntos involucrados con el ambiente de trabajo, lo cual le posibilita que se transforme en un aspecto diagnóstico que guía a las medidas preventivas y correctivas imprescindibles para optimar el manejo de los procesos y los resultados.

En este aspecto el clima organizacional es una fuente primordial en todas las organizaciones, involucrando así mismo a los individuos que conforman un entorno laboral.

Asimismo, Paravic (2012) estima que el ambiente de trabajo se considera un factor esencial para el funcionamiento de la organización por varias razones, tales como la apariencia del lugar de trabajo, la disponibilidad de locales y normas internas, así como la comodidad de las condiciones de trabajo. La calidad del trabajo de los gerentes y supervisores, la remuneración de cada empleado y la satisfacción con el trabajo realizado.

Concluyendo que un buen ambiente de trabajo hace que el equipo sea productivo. Al fin y al cabo, todo aquello que aumente la productividad de la empresa ayuda a que ésta se desarrolle y mejore el estado emocional, físico y mental de cada empleado, además de aumentar la creatividad de los socios comerciales y mejorar la gestión de la fuerza laboral.

2.2.1.2. Dimensiones de clima organizacional

Según Álvarez y Cahuana (2015) mencionaron 7 dimensiones en el clima organizacional dentro de la compañía las cuales son:

- Relación interpersonal:

El nivel en el que los empleados se apoyan mutuamente y construyen relaciones respetuosas conceptualiza la interacción entre dos o más personas.

La comunicación implica la capacidad de un individuo para comprender mejor su contexto y comunicarse con los demás

- Estilo de dirección

La medida en que los supervisores o gerentes ayudan, alientan e involucran a los empleados. Se refieren a los diversos comportamientos que un individuo puede exhibir a otro con el objetivo de influir en el comportamiento de este para que cumpla con sus deberes

- Sentido de pertenencia

Es la satisfacción personal del individuo, que se considera parte integrante del todo, Significa una actitud consciente y un compromiso emocional con la sociedad, donde la participación activa se identifica como un valor.

- Retribución

Es la medida en que las entidades utilizan incentivos en lugar de sanciones. Corresponde a la opinión de los miembros si las recompensas por hacer un buen trabajo son apropiadas

- Disponibilidad de Recursos

Conocimientos, materiales e inversiones necesarias de diversas disciplinas y unidades para el

desempeño de sus funciones

- Estabilidad:

Los empleados buscan oportunidades obvias para unirse a la agencia y asumen que las personas serán retenidas o despedidas dentro de parámetros razonables. Su nivel de supervisión es integral en lugar de limitado, es decir, se convierten en sus propios líderes y no sienten la validación de empleo.

- Coherencia en Dirección

En qué medida los objetivos y planes del departamento son coherentes con los principios y políticas de gestión. Esto significa que los miembros de la unidad tienen una buena comprensión de las normas, procesos entre otras limitaciones que abarca en el desarrollo de su trabajo.

2.2.1.3. Tipos de clima organizacional

Según Likert (2003) mencionó que existen dos climas organizacionales

a) Clima Autoritario:

- Sistema I. Autoritario Explotador:

Se caracteriza por la falta de confianza de la gerencia en sus empleados, la mayoría de las elecciones y objetivos se realizan en los niveles más altos de la organización y se distribuyen entre las funciones de arriba a abajo.

- Sistema II. Autoritario Paternalista:

Se caracteriza por la confianza entre la dirección y los trabajadores, las bonificaciones y sanciones se utilizan como fuente de motivación

de los empleados. Muestran una reacción condescendiente hacia los superiores y desconfianza hacia los subordinados. En este sentido, la gerencia juega un papel fundamental en las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, ellos sienten que están trabajando en un ambiente estable y ordenado.

b) Clima Participativo:

- Sistema III. Consultivo:

Caracterizados por un estatus superior entre los subordinados, todavía están facultados para tomar decisiones específicas, cumplir con las necesidades de confianza, establecer relaciones entre ellos y delegar autoridad.

- Sistema IV. Participación en grupo:

Aquí, la gerencia confía plenamente en los empleados, las medidas de toma de decisiones se distribuyen por toda la organización y la comunicación fluye hacia arriba, hacia abajo y hacia los lados. Los empleados siguen motivados colaborando, mejorando los procesos de trabajo y evaluando la gestión frente a los objetivos

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Según Chiavenato (2001) mencionó que son las actividades y el comportamiento de los empleados las que influyen en la gestión y el propósito de la organización para fortalecer la relación óptima entre el desempeño y el liderazgo. Asimismo, también es

importante que los usuarios de la organización cuenten con una buena relación laboral, ya que esto ayudará a aumentar la confianza y se obtendrán buenos resultados.

Por otro lado, Robbins (2019) lo definió como psicología del desempeño, que permite a los trabajadores fijar sus metas dentro de la organización mejorando su desempeño en la área en la que se encuentra.

Finalmente, concluimos que el desempeño laboral es el resultado de cómo está manejando la organización el ambiente laboral entre sus trabajadores, verificando como se está desarrollando cada usuario en su área correspondiente.

2.2.2.2. Beneficios de la evaluación de desempeño

Programa de evaluación del manejo bien planificado, regularizado y próspero, traerá beneficios a corto, mediano y extenso plazo. Principalmente, la audiencia primordial incluye individuos, burócratas gubernamentales, empresas y organizaciones.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño

Calidad del Trabajo

Según Chiavenato (2001) Hablamos de qué hacer, en qué momento, cómo y en qué sucesión. Por lo general, las organizaciones tratan de mantener a sus trabajadores con una buena motivación, teniendo una evaluación constante del ambiente laboral.

Sin embargo, para Ríos (2021) nos comenta que la calidad del trabajo es el conjunto de pruebas y propiedades en una funcionalidad de interés, desarrollo o imposición y las capacidades elementales para satisfacer

las necesidades de cada cliente. Asimismo, la calidad de trabajo permite al trabajador a desarrollar sus capacidades, obteniendo buenos resultados de ello.

Respeto y responsabilidad

Según Ríos (2021) nos define que es la responsabilidad es la función de desenvolverse en un periodo definido y en la manera solicitada. Además, con relación a la función de pago, la afabilidad, la afabilidad, el respeto y la ayuda hacia la alta dirección, subordinados y ayudantes, como las horas extraordinarias para que los empleados alcancen vínculos aproximados.

Trabajo en equipo

Según Robbins (2019) es la participación por medio del trabajo en grupo posibilita solucionar dudas semejantes, tomando en cuenta pautas e ideales. Por lo general, el trabajo en equipo es uno de los puntos importantes dentro de una organización ya que aumenta la motivación y las actividades se realizan sin mucha dificultad, realmente es muy valorado dentro del mercado laboral.

Productividad

Según Robbins (2019) nos sugiere cuánto capital o recursos causados se reparten entre los supuestos precisos de hacer este impacto. Por consiguiente, es una mezcla voluble entre los ayudantes de trabajo y ocupaciones y debería prestarles atención.

2.3. Marco conceptual

- Clima laboral:

Es el ámbito tanto positivo o negativo que se crea a base de las interacciones interpersonales de los trabajadores, de cómo influye el estado de ánimo dentro del área donde se está laborando. Es importante en cada una de las piezas de todo el mundo empresarial o entidades públicas, debido a que por medio de eso se puede visualizar el grado de las colaboraciones laborales en las empresas. Las empresas tanto públicas o privadas permanecen formadas a base de individuos que sus actividades poseen un efecto en su ámbito.

Chiavenato (2000) establece que el clima organizacional se puede definir como los atributos o características del ambiente de trabajo que son percibidos o experimentados por los miembros de la organización y que también tienen un impacto directo en el comportamiento de los empleados.

García (2011) comenta que el clima organizacional es aquel lugar importante en la gestión de personas, y en los últimos años ha tomado protagonismo como objeto de investigación en organizaciones de distintos sectores y tamaños, que intentan reconocerlo y utilizar determinadas metodologías de técnicas de medición, análisis e interpretación que son realizadas por consultores en el campo de la gestión de recursos humanos o el desarrollo organizacional.

- Desempeño laboral:

Es el resultado del trabajo de un trabajador en su trabajo, donde se plantean sus fines para que logren llevar a cabo sus ocupaciones establecidas. Se evalúa por medio de la eficiencia, la calidad de servicio que se está llevando a cabo, la reacción del trabajador, entre otros.

Pedraza (2010) comenta que, de manera similar, se puede decir que hacer un trabajo es una actividad observable dirigida a un objetivo en la que el individuo demuestra la voluntad y la capacidad para realizarlo cuando el contexto es apropiado para su logro. La evaluación del desempeño es la identificación, medición y gestión de la eficacia

de las personas en las organizaciones. La identificación se apoya en un análisis de puestos, cuyo objetivo es identificar las áreas de puestos de trabajo que deben ser consideradas en la medición del desempeño. La medición es una parte central del sistema de evaluación y tiene como objetivo determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

2.4. Hipótesis

Hipótesis de investigación:

Si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

Hipótesis específica (H1):

Existe relación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

Hipótesis nula (H0):

No existe relación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Clima Organizacional	Según Palma (2004) indicó que el ambiente de trabajo es entendido como la percepción de los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, permitiéndole que se convierta en un aspecto del diagnóstico que guíe las acciones preventivas y correctivas necesarias para mejorar el rendimiento y el resultado del proceso	El Clima organizacional se medirá mediante un instrumento conformado por ítems, distribuidos de la siguiente manera: Ambiente, percepción y comunicación corporativa	Ambiente	Entorno	El ámbito del hospital facilita desenvolverse y exponer mis ideas.	Ordinal
				Entorno Físico	La infraestructura del hospital facilita realizar mi trabajo de manera confortable y segura.	
				Experiencia	Recomendaría sin dudarlos los servicios que brinda el hospital.	
				Comunicación ascendente	Cree que el hospital valora la opinión de los colaboradores	
			Percepción	Condiciones de trabajo	materiales adecuados para desarrollar mis funciones.	
				Trato horizontal	Percibo que el trato de las personas en el hospital es justo y no se hacen diferencias de ningún tipo.	
				Bienestar	Se consideran bien remunerado, de acuerdo a su nivel académico.	
			Comunicación corporativa	Comunicación descendente	Los jefes escuchan las opiniones y consejos de los trabajadores	
					Usted confía en sus compañeros de	

Comunicación
interna

trabajo
Considera que sus compañeros
confían en su trabajo

30

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Chiavento (2001) indica el desempeño, son aquellas acciones y comportamientos presentados por los trabajadores que afectan el logro y las metas de una organización que fortalece un lazo óptimo de resultados ante un desempeño laboral.	El desempeño laboral se medirá mediante un instrumento conformado por 12 ítems, distribuidos de la siguiente manera: Funciones, comportamiento y rendimiento.	Funciones	Conocimiento de trabajo	Los trabajadores tienen claro cada una de sus funciones a realizar.	
				Capacidad de análisis	Se comunica inmediatamente con su supervisor directo. Los trabajadores siempre hacen una contribución importante al desarrollo de trabajo.	
				Habilidades	Posee las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima	
			Comportamiento	Actitud	Es empático con las correcciones y recomendaciones que le da su jefe Posee una conducta positiva al desarrollar sus labores	
				Satisfacción	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros	
				Rendimiento	Resolución de problemas	Posee la aptitud para la resolución a una dificultad existente El personal corrige problemas de manera rápida y oportuna.
			Compromiso		Considero que los empleados se sienten identificados con la organización Los empleados se quedan más tiempo del asignado para cumplir con sus responsabilidades	
			Trabajo en equipo		Los empleados no tienen problema para trabajar en equipo.	

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La Población, objeto de estudio del servicio de pediatría está conformado por 54 trabajadores entre, enfermeras, doctoras y técnicos administrativos.

3.1.2. Marco muestral

Conformado por un grupo de 54 trabajadores

3.1.3. Unidad de análisis

Son los trabajadores del servicio de Pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

3.1.4. Muestra

Por ser la población pequeña el tamaño de la muestra equivalea la población muestral. Para analizar el estudio, se aplica la siguiente fórmula para determinar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq} \qquad n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(54)}{54(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 47.34$$

Donde

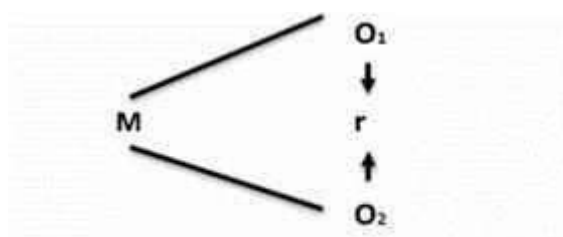
- Muestra n=?
- Población N=54
- Variable Positiva p=0.5
- Variable Negativa p=0.5
- Nivel de confianza Z=1.96
- Precisión de error E=0.05

Dado como resultado obtenido de 47.34, lo cual indica que se pasa a realizar un estudio mediante un cuestionario para obtener resultados óptimos y precisos.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

En este estudio se utilizó, es de investigación no experimental/ de diseño transversal/de correlación, donde no hay manipulaciones en las variables y solo se apoyará en la observación en su contexto natural, una vez analizadas. También se determinará el alcance de surelación.



Fuente: Elaboración propia por los autores.

M: Personal del hospital

O₁: Clima Organizacional

O₂: Desempeño Laboral

r: Correlación entre dichas variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

3.2.2.1. Técnica

El proceso del estudio comprende la elaboración de la técnica de encuesta para cada variable, que será aplicado dentro del servicio de pediatría en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

3.2.2.2. Instrumento

Para efectos de esta investigación, se utilizará equipo de recolección de información y se aplicará a 54 trabajadores en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022. Consta de dos cuestionarios, uno para cada variable de la encuesta

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se realizó el instrumento del cuestionario a los trabajadores del área de pediatría, una vez obtenida la información recopilada se plasmarán mediante tablas y gráficos para determinar si la hipótesis planteada en el estudio es correcta. Para analizar los datos recolectados, acudiremos a la prueba estadística de “Alfa de Cronbach” para así, determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

OBJETIVO GENERAL: Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022.

Tabla 2.

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral

		Clima Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Desempeño Laboral	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	29	53,7%	4	7,4%	33	61,1%
	Alto	0	0,0%	7	13,0%	14	25,9%	21	38,9%
	Total	0	0,0%	36	66,7%	18	33,3%	54	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los Colaboradores del área de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 (2022) – Elaboración Propia.

De la tabla 02, en el análisis descriptivo de los resultados, podemos encontrar que el desempeño laboral se relaciona en un nivel medio (53.7%) con el clima organizacional y, en un nivel alto con un 25.9%. Esto se debe a que los colaboradores perciben falencias en las instalaciones e instrumentos del hospital, en algunos casos con la falta de equipos y materiales. De igual forma, los trabajadores perciben un nivel medio con respecto a trato horizontal, habiendo mucha jerarquía en algunos trámites y una comunicación interna no tan colaborativa y/o cooperativa. Esto termina afectando a los colaboradores directamente, y se demostró con un nivel medio en desempeño laboral con respecto a al rendimiento en las funciones que realizan, y el comportamiento con sus compañeros.

ESPECIFICO 1: Determinar el nivel de clima organizacional existente en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022

Tabla 3.

Nivel de clima organizacional

		Variable Clima Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Dimensión	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ambiente	Medio	0	0,0%	31	57,4%	4	7,4%	35	64,8%
	Alto	0	0,0%	5	9,3%	14	25,9%	19	35,2%
	Total	0	0,0%	36	66,7%	18	33,3%	54	100,0%
Dimensión	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Percepción	Medio	0	0,0%	34	63,0%	6	11,1%	40	74,1%
	Alto	0	0,0%	2	3,7%	12	22,2%	14	25,9%
	Total	0	0,0%	36	66,7%	18	33,3%	54	100,0%
Dimensión	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Comunicación	Medio	0	0,0%	34	63,0%	4	7,4%	38	70,4%
	Alto	0	0,0%	2	3,7%	14	25,9%	16	29,6%
	Total	0	0,0%	36	66,7%	18	33,3%	54	100,0%

Los resultados de la tabla 3, se verifica de que el 0% de los trabajadores del servicio de Pediatría manifiestan que el nivel de clima organizacional es bajo, el 66,7 % de ellos también manifiestan que su nivel es medio; mientras que en los trabajadores que manifiesta un nivel de clima organizacional de nivel alto, verificamos que de ellos el 33.30% manifiestan un nivel alto de clima organizacional y el 66.70% un nivel medio.



Figura 1. Nivel de Clima organizacional

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Determinar el nivel de desempeño laboral existente en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

Tabla 4.

Nivel de la variable de desempeño laboral

		Variable Desempeño Laboral							Total
		Bajo		Medio		Alto			
Dimensión Funciones	Bajo	0	0,0%	17	31,5%	1	1,9%	18	33,3%
	Medio	0	0,0%	16	29,6%	20	37,0%	36	66,7%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	33	61,1%	21	38,9%	54	100,0%
Dimensión Comportamiento	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	31	57,4%	1	1,9%	32	59,3%
	Alto	0	0,0%	2	3,7%	20	37,0%	22	40,7%
	Total	0	0,0%	33	61,1%	21	38,9%	54	100,0%
Dimensión Rendimiento	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	19	35,2%	4	7,4%	23	42,6%
	Alto	0	0,0%	14	25,9%	17	31,5%	31	57,4%
	Total	0	0,0%	33	61,1%	21	38,9%	54	100,0%

Los resultados de la tabla 04, se verifica que el 0% de los trabajadores del servicio de Pediatría manifiestan que el nivel de desempeño laboral es bajo, el 61,1 % de ellos también manifiestan que su nivel es medio; mientras que en los trabajadores que

manifiesta un nivel de desempeño laboral de nivel alto, verificamos que de ellos el 38.90% manifiestan un nivel alto de clima organizacional y el 61.10% un nivel medio.



Figura 2. Nivel de clima organizacional

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Analizar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

Tabla 5.

Relación clima organizacional - dimensiones de desempeño laboral

		Variable Clima Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Dimensión Funciones	Bajo	0	0,0%	15	27,8%	3	5,6%	18	33,3%
	Medio	0	0,0%	21	38,9%	15	27,8%	36	66,7%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	36	66,7%	18	33,3%	54	100,0%
Dimensión Comportamiento	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	27	50,0%	5	9,3%	32	59,3%
	Alto	0	0,0%	9	16,7%	13	24,1%	22	40,7%
	Total	0	0,0%	36	66,7%	18	33,3%	54	100,0%
Dimensión Rendimiento	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	20	37,0%	3	5,6%	23	42,6%
	Alto	0	0,0%	16	29,6%	15	27,8%	31	57,4%
	Total	0	0,0%	36	66,7%	18	33,3%	54	100,0%

Los resultados de la tabla 05, se verifica de que el 0% de los trabajadores del servicio de Pediatría manifiestan que la relación del desempeño laboral y clima organizacional es bajo, el 66,7 % de ellos también manifiestan que su nivel es medio; mientras que en los trabajadores que manifiesta la relación del desempeño laboral y clima organizacional de nivel alto, verificamos que de ellos el 33.3% manifiestan un nivel alto de clima organizacional y el 66.7% un nivel medio.

4.1.2. Análisis estadístico inferencial de las variables

DOCIMACIA DE HIPOTESIS

OBJETIVO GENERAL: Identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022.

HIPOTESIS GENERAL

- H1: Si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.
- H0: No existe relación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022

PRUEBA NORMALIDAD

Hipótesis de normalidad

H0: Los datos siguen una distribución normal (estadística paramétrica)

H1: Los datos no siguen una distribución normal (estadística no paramétrica)

- Nivel de confianza (Nc) = 95% (0.95)
- $\alpha = 5\%$ (0.05) - margen de error
- Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov - Smirnov
- Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro - Wilk

Estadístico de prueba

- Si p valor < 0.05 se rechaza H0
- Si p valor > 0.05 se acepta H0, y se rechaza H1

Pruebas de normalidad

Kolmogorov-Smirnov^a

Shapiro-Wilk

Tabla 6.

Prueba de normalidad 1

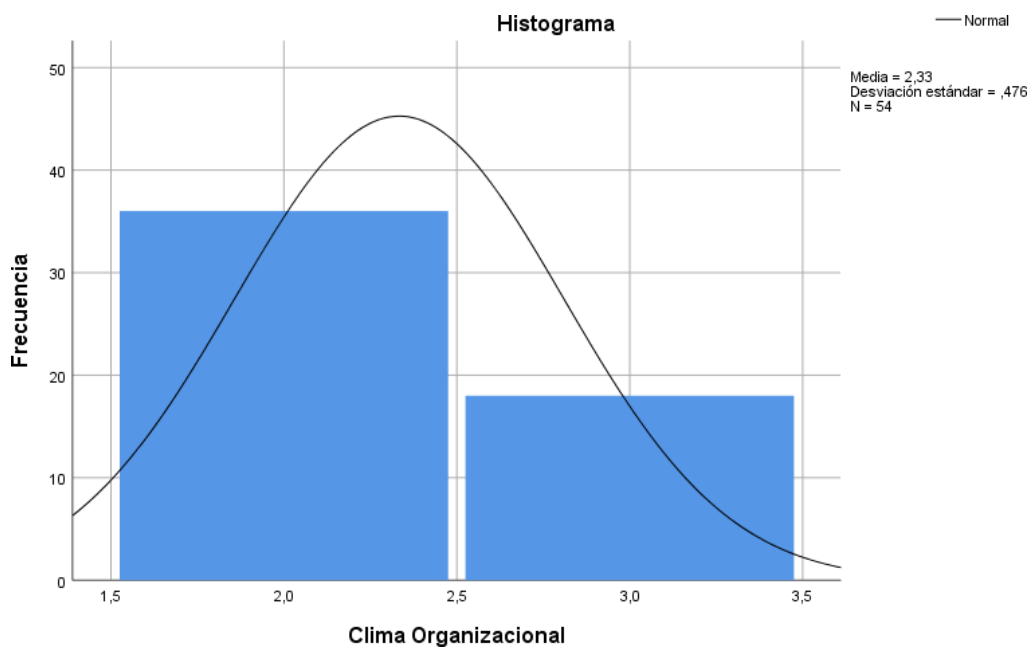
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,425	54	,000	,595	54	,000
Desempeño Laboral	,396	54	,000	,619	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Cuestionario

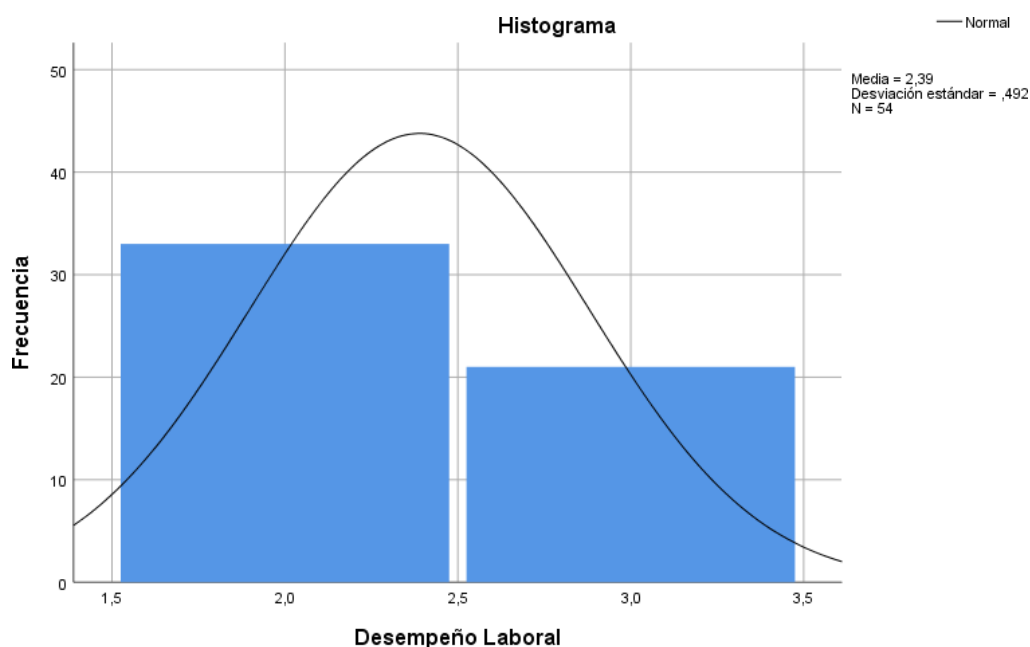
Se utiliza la prueba de normalidad Kolmogorov- Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50. De la cual se obtuvo un índice de significancia de 0.000, por lo tanto, se RECHAZA el hecho de que los datos sigan una distribución normal.

Gráfica 1



Nota: Cuestionario

Gráfica 2



Se utilizó la prueba estadística no paramétrica, Pearson, para lo cual se trazaron los siguientes criterios:

1. Si $P < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).
2. Si $P \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Correlaciones

Tabla 7.

Correlación clima organizacional - desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,564**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,564**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario

Se obtuvo un **p valor = 0.000 < 0.05**, por lo tanto, se demuestra que existe relación entre ambas variables. Según la escala de Pearson, el **índice de correlación 0.564**, deriva en una correlación positiva moderada, por lo que se concluye que el clima organizacional si se relaciona con el desempeño de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Analizar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

Para responder al **tercer objetivo específico**, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis específica 1: Existe relación entre el clima organizacional y las funciones de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022

Se utilizó la prueba estadística no paramétrica, Pearson, para lo cual se trazaron los siguientes criterios:

1. Si $P < 0.05$, se acepta la hipótesis específica 1
2. Si $P \geq 0.05$, se rechaza la hipótesis específica 1

Tabla 8.

Correlación clima organizacional - funciones

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Funciones
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,250
	Sig. (bilateral)		,068
	N	54	54
Funciones	Correlación de Pearson	,250	1
	Sig. (bilateral)	,068	
	N	54	54

Nota: Cuestionario

Debido a que el **p valor = 0.068 > 0.05**, no existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis específica 1, por lo que se rechaza el hecho de que el clima organizacional se relacione con las funciones del colaborador.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2

Sullana, 2022.

Se utilizó la prueba estadística no paramétrica, Pearson, para lo cual se trazaron los siguientes criterios:

1. Si $P < 0.05$, se acepta la hipótesis específica 2
2. Si $P \geq 0.05$, se rechaza la hipótesis específica 2

Tabla 9.
Correlación clima organizacional- comportamiento

		Clima Organizacional	Comportamiento
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,453 **
	Sig. (bilateral)		,001
	N	54	54
Comportamiento	Correlación de Pearson	,453 **	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario

Debido a que el **p valor = 0.001 < 0.05**, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis específica 2, por lo que se acepta el hecho de que el clima organizacional se relacione con el comportamiento del colaborador. Se obtuvo una correlación de 0.453 según la escala Pearson, lo que significa una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

Se utilizó la prueba estadística no paramétrica, Pearson, para lo cual se trazaron los siguientes criterios:

1. Si $P < 0.05$, se acepta la hipótesis específica 2
2. Si $P \geq 0.05$, se rechaza la hipótesis específica 2

Correlaciones

Tabla 10

Correlación clima organizacional - rendimiento

		Clima	
		Organizacional	Rendimiento
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,371**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	54	54
Rendimiento	Correlación de Pearson	,371**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	54	54

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

Nota: Cuestionario

Debido a que el **p valor = 0.006 < 0.05**, - existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis específica 3, por lo que se acepta el hecho de que el clima organizacional se relacione con el rendimiento del colaborador. Se obtuvo una correlación de 0.371 según la escala Pearson, lo que significa una correlación positiva baja.

4.2. Discusión de resultados

De acuerdo con Fernández y Paravic (2012) expresaron que, el clima organizacional es un determinante importante del desempeño de la empresa por varias razones: el aspecto de conveniencia del lugar de trabajo, la disponibilidad de equipos, así como las reglamentaciones internas, las condiciones de trabajo convenientes. En los resultados de la investigación, tras un análisis descriptivo de los datos, el desempeño laboral en el hospital se relaciona en un nivel medio (53.7%) con el clima organizacional y, en un nivel alto con un 25.9%. De la siguiente manera, se obtuvo un p valor = $0.000 < 0.05$, aceptando que, existe relación entre ambas variables. Según la escala de Pearson, el índice de correlación 0.564, deriva en una correlación positiva moderada. Es decir, si se realizan mejoras en el clima organizacional del hospital, mejorará el desempeño y rendimiento de los colaboradores. Lo cual concuerda con Gómez (2021), pues concluyó que existe relación entre el clima y desempeño laboral en el contexto del Hospital Heysen, identificando que un 69,6% de los colaboradores percibía un clima favorable y, en cuanto al desempeño laboral al interior del Hospital se obtuvo un rendimiento promedio de 97%.

Con respecto al primer objetivo que consistió en determinar el nivel de clima organizacional existente en el servicio de Pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana. El clima organizacional es descrito según Palma (2004) como una visualización de los puntos involucrados con el ambiente de trabajo, lo cual le posibilita transformarse en un aspecto diagnóstico que orienta las medidas preventivas y correctivas imprescindibles para optimar el manejo de los procesos y los resultados. En la investigación de Ruiz (2021) evaluó el clima organizacional trabajadores del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, en Lambayeque., donde el autor mostró que el clima laboral del Hospital Heysen en 2019 cuenta con un nivel por encima de aceptable, con un 69,6% considerándolo favorable; para el 5,1% es muy favorable; Y el 25,3% consideró que es de un nivel medio, siendo la percepción [Escriba aquí] muy desfavorable y desfavorable cero. Cuando se trató de desempeño en el Hospital Heysen en términos de objetivos, los participantes del equipo lograron un progreso promedio del 97 %, lo que se define como un estándar alto. En cuanto a metas individuales se observó que el nivel excelente

obtiene un 44%, seguido por insuficiente, con el 28%; medio, 15%;mejorable, 10% y destacado, con el 3%. En comparación de nuestros resultados el nivel de clima organizacional es bajo, el 66,7 % de ellos también manifiestan que su nivel es medio; mientras que en los trabajadores que manifiesta un nivel de clima organizacional de nivel alto, verificamos que de ellos el 33.30% manifiestan un nivel alto de clima organizacional y el 66.70% un nivel medio.

Con respecto al segundo objetivo, este consistió en determinar el nivel de desempeño laboral existente en el servicio de Pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana. El desempeño laboral es descrito según Chiavenato (2001) como las actividades y el comportamiento de los empleados que influyen en la gestión y el propósito de la organización para fortalecer la relación óptima entre el desempeño y el liderazgo. En la investigación de Ruiz (2021) evaluó el desempeño laboral a trabajadores del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, en Lambayeque., donde el autor mostró que el desempeño laboral en el Hospital Heysen en términos de objetivos, los participantes del equipo lograron un progreso promedio del 97 %, lo que se define como un estándar alto. En cuanto a metas individuales se observó que el nivel excelente obtiene un 44%, seguido por insuficiente, con el 28%; medio, 15%; mejorable, 10% y destacado, con el 3%. En comparación de nuestros resultados el nivel de desempeño laboral es bajo, el 61,1 % de ellos también manifiestan que su nivel es medio; mientras que en los trabajadores que manifiesta un nivel de desempeño laboral de nivel alto, verificamos que de ellos el 38.90% manifiestan un nivel alto de clima organizacional y el 61.10% un nivel medio.

Finalmente, en el tercer objetivo, consistió analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servicio de Pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana. El clima organizacional estimó según Paravic (2012) que el ambiente de trabajo se considera un factor esencial para el funcionamiento de la organización por varias razones, tales como la apariencia del lugar de [Escriba aquí] trabajo, la disponibilidad de locales y normas internas, así como la comodidad de las condiciones de trabajo. La calidad del trabajo de los gerentes y supervisores, la remuneración de cada empleado y la satisfacción con el trabajo realizado. En la investigación de Rufino, (2022) donde analizó la relación en el clima Organizacional y Desempeño Laboral a 54 trabajadores en el Centro de

Salud Mental Comunitario San Gerardo De Tambogrande donde los resultados indicaron que el clima organizacional tiene una relación de forma significativa con el desempeño laboral, según se deduce del coeficiente de correlación, $r_s=0.454$, que resultó ser significativo, como lo indica la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.017$, que resultó ser inferior a 0.05. Se concluyó que los resultados aportan evidencias suficientes para confirmar la hipótesis general que relaciona directamente al clima organizacional y al desempeño de los trabajadores del Centro de salud mental Comunitario San Gerardo en el contexto covid19. En comparación con nuestros resultados que existe una relación altamente significativa ($\text{Sig.} < 0.01$), directa y de grado moderado, entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Pediatría del Hospital de Apoyo II-2 de Sullana, encontrándose un coeficiente de Pearson de 0,564, indicando que, al mejorar el clima organizacional, mejora el desempeño laboral. Por tanto, se concluye que en un entorno laboral se debe mantener un excelente clima laboral con todos los colaboradores, por lo que este factor influye con aquellos estándares o nivel de rendimiento, permitiendo así un mejor desempeño laboral en la área de trabajo.

CONCLUSIONES

1. Existe un nivel medio en el clima organizacional en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022 , por lo tanto, si mejora el ambiente laboral en el área, el rendimiento en sus actividades será mayor.
2. Existe un nivel medio en el desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022, debido a la poca comunicación entre los trabajadores del servicio generando un bajo rendimiento en las actividades.
3. Existe un nivel medio en la relación clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022, con respecto a las funciones que realizan y el comportamiento con sus compañeros.
4. Existe un nivel medio con relación entre clima organizacional y sus dimensiones en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022, tomando en cuenta el ambiente, la percepción y la comunicación.

RECOMENDACIONES

1. Establecer actividades de capacitación y trabajo en equipo entre el personal y el jefe de área generando interacción entre ellos, conocimientos y productividad en el trabajo, logrando satisfacción en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2.
2. Establecer un ambiente adecuado donde el personal pueda trabajar de manera adecuada y cómoda, contando con todos los materiales necesarios que requieran , de esta manera, el personal realizará su labor correctamente generando resultados buenos en su rendimiento en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022
3. Establecer estrategias de la mano con la unidad de Recursos humanos que generen la confianza, el respeto y transparencia para que se origine un ambiente cercano y comunicativo entre los trabajadores del servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2.
4. Finalmente, es recomendable impulsar la competitividad sana, reconociendo los logros de cada trabajador de sus metas propuestas , para que sientan valorados y se vea reflejado en su rendimiento en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2.

REFERENCIAS

- Altamirano, L. K. (2018). *Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en profesionales médicos de emergencia, hospital de apoyo II Sullana, Piura 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26018>
- Aragón, K. (2019). *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral*. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 57-67. <https://doi.org/10.37533/cunurori.v6i1.41>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), 42, 43-65.
- Chiavenato, I. (2001). *Proceso Administrativo*. Colombia: McGraw-Hill
- Robbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN
- Granja, A. (2020). *El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital Tipo B de la Parroquia Huambaló*. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31966>
- Huamán, M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal, El Agustino 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31369>
- Pedraza, E (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales* http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract

- Quinde, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura; 2019 – 2020. Universidad Nacional de Piura.*
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2792>
- Ríos, G. (2017). *Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo- abril.*
<https://docplayer.es/89894358-Clima-organizacional-del-departamento-de-enfermeria-del-hospital-militar-escuela-dr-alejandro-davila-bolanos-managua-nicaragua-marzo-abril-2017.html>
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019.*
<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Solis, E. (2020). *Clima laboral y desempeño del profesional de enfermería, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.*
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASA/M/4858>
- Altamirano, L. K. (2018). *Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en profesionales médicos de emergencia, hospital de apoyo IiSullana, Piura 2018. Universidad César Vallejo.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26018>
- Aragón, K. (2019). *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente,*

6(1), 57-67.

<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 42,43-65.

Rufino. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental Comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el Escenario Covid19.*

[https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3639/FCA DRUF-JIM-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3639/FCA_DRUF-JIM-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato,I.(2000).*Administración de Recursos Humanos*.Bogotá, Colombia:Editorial Nomos S.A

ANEXOS

ANEXO 1

Diseño del Cuestionario



UPAO
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS

**ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN**

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

El propósito del presente cuestionario es identificar el Clima Organizacional y Desempeño Laboral que tiene el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el título de bachiller en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego. A continuación, se presentan 15 afirmaciones en una escala de 5 puntos que expresan la intensidad de acuerdo o desacuerdo. Para cada una de estas afirmaciones, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión	N°	Ítem	Valoración				
			1	2	3	4	5
Ambiente	1	1. El ámbito del hospital faculta desenvolverse y exponer mis ideas					
	2	La infraestructura del hospital facilita realizar mi trabajo de manera confortable y segura					

	3	El hospital me ofrece los equipos y materiales adecuados para desarrollar mis funciones.					
Percepción	4	Percibo que el trato de las personas en el hospital es justo y no se hacen diferencias de ningún tipo (Socioeconómicas, racial, edad).					
	5	El Hospital, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
	6	El hospital me ofrece beneficios especiales (no sólo Económicos).					
	7	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros					
Comunicación	8	Cree que el hospital valora la opinión de los colaboradores.					
	9	Los jefes escuchan las opiniones y consejos del personal del hospital.					
	10	Usted confía en sus compañeros de trabajo					
	11	Considera que sus compañeros confían en su trabajo					
Rendimiento	12	Posee la aptitud para la resolución a una dificultad existente.					
	13	El personal, corrige problemas de manera rápida y oportuna.					
	14	Considero que los empleados se sienten identificados con la organización.					
	15	Los empleados se quedan más tiempo del asignado para cumplir con sus responsabilidades.					

ANEXO 2


Validación del cuestionario.

Datos del Experto	
Apellidos y nombres	ROSSI ORTIZ RICARDO GABRIEL
Profesión	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS
Especialidad	FINANZAS, VENTAS, CONSUMIDOR
Experiencia profesional	SUPERVISOR BANCA, JEFE RETAIL, DOCENCIA
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
Fecha de Validación	29 /06/2022
E- mail	rrossio@upao.edu.pe
Datos del trabajo de Investigación	
Título	Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana,2022.
Investigador	Barrera Correa, Danna Annabel
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado
Objetivo general:	Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.
Hipótesis	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente	Entorno	1. El ámbito del hospital faculta desenvolverse y exponer mis ideas	X		X		X		X			
		Entorno físico	2. La infraestructura del hospital facilita realizar mi trabajo de manera confortable y segura	X		X		X		X			
		Condiciones de trabajo	3. El hospital me ofrece los equipos y materiales adecuados para desarrollarmis funciones.	X		X		X		X			
	Percepción	Trato horizontal	4. Percibo que el trato de las personas en el hospital es justo y no se hacen diferencias de ningún tipo (Socioeconómicas, racial, edad).	X		X		X		X			
		Bienestar	Me siento satisfecho con los beneficios que me ofrece hospital (no solo Económicos).	X		X		X		X			
		Experiencia	Recomendaría el buen trato y servicios que brinda el hospital.	X		X		X		X			
	Comunicación Corporativa	Comunicación ascendente.	5. Cree que el hospital valora la opinión de los colaboradores.	X		X		X		X			
		Comunicación descendente.	6. Los jefes escuchan las opiniones y consejos del personal del hospital.	X		X		X		X			

	Comunicación interna.	7. Considera que sus compañeros confían en su trabajo	X		X		X		X		
--	-----------------------	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	Conocimiento del trabajo	8. Los empleados tienen claro cada uno de sus funciones a realizar.	X		X		X		X		
		Capacidad de Análisis	9. Los empleados siempre hacen una contribución importante al desarrollo del trabajo.	X		X		X		X		
	Comportamiento	Habilidades	10. Posee las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima.	X		X		X		X		
		Actitud	11. Es empático con las correcciones y recomendaciones que le da su Jefe.	X		X		X		X		
		Satisfacción	12. Posee una conducta positiva al desarrollar sus labores.	X		X		X		X		
	Rendimiento	Resolución de problemas	13. Posee la aptitud para la resolución a una dificultad existente.	X		X		X		X		
		Compromiso	14. Considero que los empleados se sienten identificados con la organización.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	15. El personal, no tiene problemas para trabajar en equipo	X		X		X		X		

DNI:	42776398
FIRMA:	
COMENTARIO FINAL	INSTRUMENTO VIABLE, PUEDE APLICARSE.

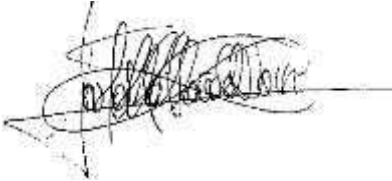
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Datos del Experto	
Apellidos y nombres	Castañeda Nassi Carlos Humberto
Profesión	Ciencias Militares
Especialidad	MG Administración / MG Gestión Publica
Experiencia profesional	34 años sector publico
Institución	Ejercito
Fecha de Validación	28 /06/2022
E- mail	Ccastanedan1@upao.edu.pe
Datos del trabajo de Investigación	
Título	Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana,2022.
Investigador	Barrera Correa, Danna Annabel
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado
Objetivo general:	Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.
Hipótesis	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022.

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente	Entorno	1. El ámbito del hospital facilita desarrollarme y exponer mis ideas	X		X		X		X			
		Entorno físico	2. La infraestructura del hospital facilita realizar mi trabajo de manera confortable y segura	X		X		X		X			
		Condiciones de trabajo	3. El hospital me ofrece los equipos y materiales adecuados para desarrollar mis funciones.	X		X		X		X			
	Percepción	Trato horizontal	4. Percibo que el trato de las personas en el hospital es justo y no se hacen diferencias de ningún tipo (Socioeconómicas, racial, edad).	X		X		X		X			
		Bienestar	Me siento satisfecho con los beneficios que me ofrece hospital (no solo Económicos).	X		X		X		X			
		Experiencia	Recomendaría el buen trato y servicios que brinda el hospital.	X		X		X		X			
	Comunicación	Comunicación ascendente.	5. Cree que el hospital valora la opinión de los colaboradores.	X		X		X		X			
		Comunicación descendente.	6. Los jefes escuchan las opiniones y consejos del personal del hospital.	X		X		X		X			

	Corporativa										
		Comunicación interna.	7. Considera que sus compañeros confían en su trabajo	X	X	X		X			

DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	Conocimiento del trabajo	8. Los empleados tienen claro cada uno de sus funciones a realizar.	X		X		X		X	
		Capacidad de Análisis	9. Los empleados siempre hacen una contribución importante al desarrollo del trabajo.	X		X		X		X	
	Comportamiento	Habilidades	10. Posee las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima.	X		X		X		X	
		Actitud	11. Es empático con las correcciones y recomendaciones que le da su Jefe.	X		X		X		X	
		Satisfacción	12. Posee una conducta positiva al desarrollar sus labores.	X		X		X		X	
	Rendimiento	Resolución de problemas	13. Posee la aptitud para la resolución a una dificultad existente.	X		X		X		X	
		Compromiso	14. Considero que los empleados se sienten identificados con la organización.	X		X		X		X	
		Trabajo en equipo	15. El personal, no tiene problemas para trabajar en equipo	X		X		X		X	

DNI:	18112368
FIRMA:	
COMENTARIO FINAL	Correcto.


FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Datos del Experto	
Apellidos y nombres	Zapata Chau Jorge
Profesión	Administración
Especialidad	Gestión Negocios
Experiencia profesional	16 años
Institución	UPAO
Fecha de Validación	04.07.22
E- mail	jzapatac1@upao.edu.pe
Datos del trabajo de Investigación	
Título	Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana,2022.
Investigador	Barrera Correa, Danna Annabel
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado
Objetivo general:	Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2022.
Hipótesis	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022.

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente	Entorno	1. El ámbito del hospital facilita desarrollarme y exponer mis ideas	X		X		X		X			
		Entorno físico	2. La infraestructura del hospital facilita realizar mi trabajo de manera confortable y segura	X		X		X		X			
		Condiciones de trabajo	3. El hospital me ofrece los equipos y materiales adecuados para desarrollar mis funciones.	X		X		X		X			
	Percepción	Trato horizontal	4. Percibo que el trato de las personas en el hospital es justo y no se hacen diferencias de ningún tipo (Socioeconómicas, racial, edad).	X		X		X		X			
		Bienestar	Me siento satisfecho con los beneficios que me ofrece hospital (no solo Económicos).	X		X		X		X			
		Experiencia	Recomendaría el buen trato y servicios que brinda el hospital.	X		X		X		X			
	Comunicación Corporativa	Comunicación ascendente.	5. Cree que el hospital valora la opinión de los colaboradores.	X		X		X		X			
		Comunicación descendente.	6. Los jefes escuchan las opiniones y consejos del personal del hospital.	X		X		X		X			

	Comunicación interna.	7. Considera que sus compañeros confían en su trabajo	X		X		X		X		
--	-----------------------	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	Conocimiento del trabajo	8. Los empleados tienen claro cada uno de sus funciones a realizar.	X		X		X		X	
		Capacidad de Análisis	9. Los empleados siempre hacen una contribución importante al desarrollo del trabajo.	X		X		X		X	
	Comportamiento	Habilidades	10. Posee las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima.	X		X		X		X	
		Actitud	11. Es empático con las correcciones y recomendaciones que le da su Jefe.	X		X		X		X	
		Satisfacción	12. Posee una conducta positiva al desarrollar sus labores.	X		X		X		X	
	Rendimiento	Resolución de problemas	13. Posee la aptitud para la resolución a una dificultad existente.	X		X		X		X	
		Compromiso	14. Considero que los empleados se sienten identificados con la organización.	X		X		X		X	
		Trabajo en equipo	15. El personal, no tiene problemas para trabajar en equipo	X		X		X		X	

DNI:	000 115153
FIRMA:	
COMENTARIO FINAL	LISTO, PARA SU APLICACIÓN.