

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL
ÁREA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO DEL HOSPITAL
REZOLA – CAÑETE – LIMA 2022”**

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

**AUTOR: SANCHEZ ALCALA ANGELICA MARIALUYO
AYAUCAN GONZALO JESUS CASAS
ALCALA INDIRA RAQUEL**

ASESORA: DRA. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias sociales y desarrollo humano Gestión administrativa

Callao, 2023

PERÚ

Indira Alcala
Angela Sanchez
Gonzalo Ayauca

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: El clima organizacional, su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola – Cañete - Lima 2022

Autor: Bach: Sánchez Alcalá Angelica Maria
Cód. ORCID: 0000-0002-9104-8557 DNI:70286826
Bach. Gonzalo Jesús Luyo Ayaucán
Cód. ORCID:000-0002-5945-466x DNI:72252587
Bach. Casas Alcalá Indira Raquel
Cód. ORCID:0000-0002-5687-9697 DNI:70286819

Asesor: Dra. Flor De Maria Garivay Torres
Cód. ORCID:0000-0002-2051-4901 DNI:15587359

Lugar de ejecución: Hospital Rezola – CAÑETE - LIMA

Unidad de Análisis: Trabajadores del área de Planeamiento y Presupuesto

Tipo de Investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativo

Diseño de investigación: No experimental, correlacional

Tema OCDE: 5.02.04 Negocios, Administración



Indira Casas Alcalá



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista- Callao Telf. 4297296

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA N° 14 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 25 DE ABRIL DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 29 ACTA N° 14 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

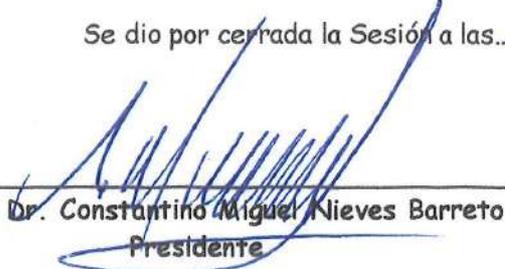
A los 25 días del mes abril del año 2023, siendo las 16:15 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 075-2023-D-FCA-UNAC y 092-2023-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

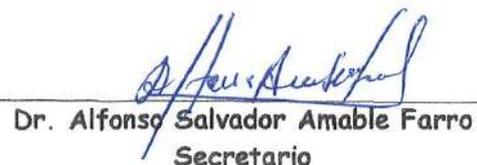
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Presidente
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	: Secretario
Mg. Karina Julieta Giraldo Rios	: Miembro

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **CASAS ALCALA INDIRA RAQUEL, LUYO AYAUCAN GONZALO JESUS Y SANCHEZ ALCALA ANGELICA MARIA**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustenta la tesis titulada: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO DEL HOSPITAL REZOLA - CAÑETE - LIMA 2022", cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa (14) la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 17:30 horas del día 25 de abril del 2023.


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente


Dr. Alfonso Salvador Amable Farro
Secretario


Mg. Karina Julieta Giraldo Rios
Miembro

Document Information

Analyzed document	TESIS SANCHEZ-LUYO-CASAS 2022.pdf (D159632945)
Submitted	2/27/2023 9:01:00 PM
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	23%
Analysis address	iinvesfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	TESIS MARIA BARRETO.docx Document TESIS MARIA BARRETO.docx (D143297831)	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf Document USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf (D150058941) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	 25
SA	PORTADA Y CONTENIDO 1A_Jimeno_Saldaña_Ciencias de la Empresa_Maestria_2021 (1).docx Document PORTADA Y CONTENIDO 1A_Jimeno_Saldaña_Ciencias de la Empresa_Maestria_2021 (1).docx (D111435920)	 9
SA	Universidad Nacional del Callao / 5.Tesis Final-Priscila_Anto_USA2.pdf Document 5.Tesis Final-Priscila_Anto_USA2.pdf (D146319309) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	 42
SA	ELMER BARBOZA TESIS FINAL.pdf Document ELMER BARBOZA TESIS FINAL.pdf (D128489331)	 4
SA	TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ_70199409.docx Document TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ_70199409.docx (D113432772)	 1
SA	UNC_2021_Yessica-Vilca_43359586_1.docx Document UNC_2021_Yessica-Vilca_43359586_1.docx (D113543736)	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 11_ Orfelinda Alan y Patricia Huamán.docx Document Grupo 11_ Orfelinda Alan y Patricia Huamán.docx (D116912832) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 4
SA	Tesis_Christian Cadenas_18_01_2022 (1).docx Document Tesis_Christian Cadenas_18_01_2022 (1).docx (D143197196)	 22



SA	2_Caceres_TT2_169_T2.docx Document 2_Caceres_TT2_169_T2.docx (D114817544)		1
SA	UNU_Contabilidad_2019_Tesis_LaizaManihuari_V1.pdf Document UNU_Contabilidad_2019_Tesis_LaizaManihuari_V1.pdf (D60539375)		3
SA	Universidad Nacional del Callao / sheyla manero hidalgo y cyntia ramirez ortega.docx Document sheyla manero hidalgo y cyntia ramirez ortega.docx (D155435332) Submitted by: cynramirezort1989@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com		1
SA	UNU_pregrado_Tesis_2021_Administración__ KARINA_DAVILA.pdf Document UNU_pregrado_Tesis_2021_Administración__ KARINA_DAVILA.pdf (D125965115)		1
SA	Tesis Final Baylón Nuñez _ Bravo Cersso.docx Document Tesis Final Baylón Nuñez _ Bravo Cersso.docx (D109464220)		1
SA	UNC_2022_Everth-Guzman_43571324.docx Document UNC_2022_Everth-Guzman_43571324.docx (D130894609)		1
SA	UNC_2022_carlos-Montenegro_70094430.docx Document UNC_2022_carlos-Montenegro_70094430.docx (D143109243)		3

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN "

EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO DEL HOSPITAL REZOLA – CAÑETE – LIMA 2022" AUTOR: BACH. SANCHEZ ALCALA ANGELICA MARIA BACH. LUYO AYAUCAN GONZALO JESUS BACH. CASAS ALCALA INDIRA RAQUEL ASESORA: DRA. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias sociales y desarrollo humano Gestión administrativa Callao, 2023 PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

INFORMACIÓN BÁSICA Facultad: Ciencias Administrativas Unidad de Investigación: Pregrado Título:

El clima organizacional, su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores del

área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola – Cañete - Lima 2022 Autor: Bach: Sánchez Alcalá Angelica Maria Cód. ORCID: 0000-0002-9104-8557 DNI:70286826 Bach. Gonzalo Jesús Luyo Ayauacán Cód. ORCID:000-0002-5945-466x DNI:72252587 Bach. Casas Alcalá Indira Raquel Cód. ORCID:0000-0002-5687-9697 DNI:70286819 Asesor: Dra. Flor De Maria Garivay Torres Cód. ORCID:0000-0002-2051-4901 DNI:15587359 Lugar de ejecución: Hospital Rezola – CAÑETE - LIMA Unidad de Análisis: Trabajadores del área de Planeamiento y Presupuesto Tipo de Investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental, correlacional Tema OCDE: 5.02.04 Negocios, Administración

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE

DEDICATORIA AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

RESUMEN ABSTRACT INTRODUCCIÓN TABLA CONTENIDO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14 1.1. Descripción de la realidad problemática 14 1.2.

Formulación del problema 15 1.2.1.



DEDICATORIA

Indira Gandhi (Comptroler A. Singh)

AGRADECIMIENTO

Indira Kishor (Comptroller) 

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

TABLA CONTENIDO

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1.	Descripción de la realidad problemática	14
1.2.	Formulación del problema	16
1.2.1.	Problema general	16
1.2.2.	Problemas específicos	16
1.3.	Objetivos	17
1.3.1.	Objetivo general	17
1.3.2.	Objetivos específicos.....	17
1.4.	Justificación.....	17
1.5.	Delimitantes de la investigación.....	18
1.5.1.	Limitación temporal	18
1.5.2.	Limitación espacial	18
1.5.3.	Limitación temporal	18
II.	MARCO TEÓRICO.....	19

Trinidad Rodríguez
Comité A
Alfonso Rodríguez

2.1.	Antecedentes	19
2.2.	Bases teóricas	24
2.3.	Marco conceptual	33
2.4.	Definición de términos básicos	34
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	37
3.1.	Hipótesis	37
3.1.1.	Operacionalización de variable	37
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	39
4.1.	Diseño metodológico	39
4.2.	Método de investigación	39
4.3.	Población y muestra	39
4.4.	Lugar de estudio	40
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	40
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	40
4.7.	Aspectos éticos de investigación	40
V.	RESULTADOS	41
5.1.	Resultados descriptivos	41
5.2.	Resultados inferenciales	67
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	71
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios	71

Imelda Rojas (Coordinadora)

6.3. Responsabilidad ética74

VII. CONCLUSIONES75

VIII. RECOMENDACIONES76

ANEXOS

Anexo 1 *Matriz de consistencia*.....83

Anexo 2 *Consentimiento informado*84

Anexo 3 *Base de datos*85

Anexo 4 *Validación de instrumentos*86

Irishia Rodríguez
Comité A
A. Rodríguez

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Validez del instrumento por opinión de expertos</i>	41
Tabla 2 <i>Fiabilidad de los datos según Alfa de Cronbach</i>	41
Tabla 3 <i>Se fomenta programas de inducción</i>	43
Tabla 4 <i>Liderazgo logra inspiración</i>	44
Tabla 5 <i>Atención y respeto a los colaboradores</i>	45
Tabla 6 <i>Ambientes de trabajo</i>	46
Tabla 7 <i>Políticas de servicio de atención</i>	47
Tabla 8 <i>Identificación con objetivos y metas</i>	48
Tabla 9 <i>Identidad institucional</i>	49
Tabla 10 <i>Confianza y optimismo</i>	50
Tabla 11 <i>Mejoramiento de obligaciones</i>	51
Tabla 12 <i>Comunicación efectiva</i>	52
Tabla 13 <i>Comunicación informal</i>	53
Tabla 14 <i>Desarrollo de programas psicológicos</i>	54
Tabla 15 <i>Personal preparado</i>	55
Tabla 16 <i>Promover iniciativas e intelecto</i>	56
Tabla 17 <i>Ampliar y desarrollar habilidades y destrezas</i>	57
Tabla 18 <i>Programas de capacitación y buenas relaciones</i>	58
Tabla 19 <i>Responsabilidad</i>	59
Tabla 20 <i>Organizar actividades de planeamiento</i>	60
Tabla 21 <i>Nivel de compromiso</i>	61
Tabla 22 <i>Uso de recursos</i>	62
Tabla 23 <i>Misión y visión de la institución</i>	63
Tabla 24 <i>Cuenta con POI</i>	64
Tabla 25 <i>Infraestructura</i>	65
Tabla 26 <i>Programas de mantenimiento</i>	66
Tabla 27 <i>Prueba de la distribución normal</i>	67
Tabla 28 <i>Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral</i>	68
Tabla 29 <i>Correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral</i> ..	68
Tabla 30 <i>Correlación entre identidad y desempeño laboral</i>	69
Tabla 31 <i>Correlación entre estructura y desempeño laboral</i>	70

Índice de Tablas
Carmen L. A. Sánchez
Carmen L. A. Sánchez

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Tipo de colaborador</i>	42
Figura 2 <i>Edad</i>	42
Figura 3 <i>Programas de inducción</i>	43
Figura 4 <i>Liderazgo</i>	44
Figura 5 <i>Atención y respeto</i>	45
Figura 6 <i>Ambiente de trabajo</i>	46
Figura 7 <i>Atención de servicio</i>	47
Figura 8 <i>Objetivos y metas</i>	48
Figura 9 <i>Identidad institucional</i>	49
Figura 10 <i>Confianza optimismo</i>	50
Figura 11 <i>Mejoramiento de obligaciones</i>	51
Figura 12 <i>Comunicación efectiva</i>	52
Figura 13 <i>Comunicación informal</i>	53
Figura 14 <i>Programas psicológicos</i>	54
Figura 15 <i>Personal preparado</i>	55
Figura 16 <i>Iniciativas intelectuales</i>	56
Figura 17 <i>Desarrollo de habilidades y destrezas</i>	57
Figura 18 <i>Programas de capacitación y buenas relaciones</i>	58
Figura 19 <i>Responsabilidad</i>	59
Figura 20 <i>Actividades de planeamiento</i>	60
Figura 21 <i>Nivel de compromiso</i>	61
Figura 22 <i>Uso de recursos</i>	62
Figura 23 <i>Misión y visión</i>	63
Figura 24 <i>Plan Operativo Institucional</i>	64
Figura 25 <i>Infraestructura</i>	65
Figura 26 <i>Programas de mantenimiento</i>	66

Indice de Figuras
Comité de Asesoría
C.A. (Comité de Asesoría)

RESUMEN

La idea de la presente investigación se planteó como propósito de determinar la influencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola de Cañete - Lima 2022; desde un inicio, la tarea de abordar al personal del nosocomio, tuvo contratiempos por las medidas de la emergencia sanitaria que todos conocemos; no obstante, logramos delinear la investigación, para el caso, el diseño de investigación corresponde a una investigación no experimental, transversal, explicativa correlacional; mientras, el tipo de investigación es básica, dado que las variables fueron sometidos a un análisis y luego explicadas sobre el comportamiento de las mismas dentro de la población-muestra de la entidad estudiada, eso acarrea incrementar el conocimiento teórico. El método usado corresponde al hipotético deductivo, porque se planteó correlacionar las variables a través de una hipótesis y, exponerlas en base de los requisitos científicos que la estadística nos muestra. La técnica e instrumento nos permitió acceder a la aplicación de un cuestionario de 12 enunciados por cada variable, la población-muestra fue de 30 colaboradores como unidades de análisis. Los resultados se evidenciaron estadísticamente que existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral, el coeficiente de correlación r^2 de Pearson (0.685) deduce una correlación positiva significativa lo prueba, el valor de p fue $0.000 < 0.05$. Se ha determinado que no existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, el coeficiente r^2 resultó una correlación positiva moderada fue 0.342 y el p valor 0.064. Se llegó a determinar que existe significativamente un grado de influencia de la Identidad con el desempeño laboral, el coeficiente de correlación r^2 de Pearson (0.572) y el p valor = 0.000 positiva significativa. Se analizó que existe una relación positiva significativa entre la estructura y el desempeño laboral, el coeficiente de correlación r^2 de Pearson (0.780) y el p valor = 0.000 positiva significativa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral.


Inés María Rodríguez

ABSTRACT

The idea of the present investigation was raised as the purpose of determining the existing influence between the organizational climate and work performance, in collaborators of the planning and budget area of the Hospital Rezola de Cañete - Lima 2022; From the beginning, the task of dealing with the hospital staff had setbacks due to the health emergency measures that we all know; However, we managed to outline the research, for that matter, the research design corresponds to a non-experimental, cross-sectional, correlational explanatory investigation; Meanwhile, the type of research is basic, since the variables were subjected to an analysis and then explained about their behavior within the population-sample of the entity studied, which entails increasing theoretical knowledge. The method used corresponds to the hypothetical deductive one, because it was proposed to correlate the variables through a hypothesis and, expose them based on the scientific requirements that statistics show us. The technique and instrument allowed us to access the application of a questionnaire of 12 statements for each variable, the population-sample was 30 collaborators as units of analysis. The results were statistically evidenced that there is a significant influence between the organizational climate and job performance, Pearson's r^2 correlation coefficient (0.685) deduces a significant positive correlation, it proves it, the p value was $0.000 < 0.05$. It has been determined that there is no significant relationship between transformational leadership and job performance, the r^2 coefficient was a moderate positive correlation was 0.342 and the p value 0.064. It was determined that there is a significant degree of influence of identity with job performance, Pearson's r^2 correlation coefficient (0.572) and p value = 0.000 significant positive. It was analyzed that there is a significant positive relationship between the structure and job performance, the Pearson r^2 correlation coefficient (0.780) and the p value = 0.000 significant positive.

Keywords: Organizational climate, job performance


Inés Rodríguez

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de tesis será titulado "El clima organizacional su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola - CAÑETE. LIMA 2022" discurre fundamentalmente sobre elementos teóricos del Clima organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores, facilitando el análisis empírico a suposiciones teóricas y trabajos de investigación de otros lugares a nivel mundial que dejan ver la relación entre ambas variables en estudio. Teniendo en cuenta los resultados esperados del proyecto de tesis, serán de mucho valor dentro del contexto de la investigación en gestión administrativa, generando a favor de una nueva visión y misión para el Hospital Rezola de Cañete, concibiéndose como una reseña y piloto de nuevos trabajos de planes de tesis. La investigación está desarrollada teniendo en cuenta la directiva para la presentación de proyectos e informes de tesis de la Universidad Nacional del Callao. En la parte I se abordará el capítulo de planteamiento del problema, donde se planteará e identificará y se formulará el problema, los objetivos, la justificación y las limitantes de la investigación. En la parte II se presenta el marco teórico; se exponen las bases teóricas de las variables de estudio, el marco referencial de investigaciones que nos otorgarán los antecedentes previos. En la parte III se encuentran las variables e hipótesis, se formulando las hipótesis, General y específicas, así como la operacionalización de las variables. En la parte IV se muestra toda la instrumentación de metodología de la investigación, es donde se detalla el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y plan de análisis estadístico de datos. En La parte V como producto del estudio tenemos los resultados obtenidos, de acuerdo al análisis e interpretación de los mismos. En la parte VI está la contrastación de las hipótesis con los resultados alcanzados. En la parte VII se indicarán las conclusiones a las que nos ha llevado la investigación.

Indica (firma) (C. Martínez) (C. Martínez)

Los autores

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Es imperioso saber que, el fenómeno de la globalización ha generado nuevos escenarios, donde la economía mundial juega un papel muy importante y determinante, a través de los mercados económicos empresariales; asimismo, las organizaciones se han visto en la necesidad de ir mejorando todos sus sistemas que implique mejora en todos sus procesos como también en el clima organizacional, donde el resultado sea el involucramiento por parte de sus colaboradores mejorando así su desempeño laboral

En los países como Brasil, Colombia, Chile, ha habido casos donde los colaboradores han mostrado un bajo rendimiento, respecto a periodos anteriores; generando desconcierto y preocupación en los directivos. por lo que se está dando mayor atención en la búsqueda de las técnicas, estrategias para poder lograr un mejor rendimiento por parte de los colaboradores. El clima organizacional en introducción de la psicología organizacional se atribuye como iniciador a Gellerman (1960) citado por Espinoza (2018) se conceptuó como conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que se perciben directa o indirectamente y afectan a la motivación y comportamiento de los empleados, en ese contexto, el clima organizacional en las entidades de salud, vienen de mucho tiempo que no han sido atendidos en su dimensión por parte de los responsables del área de los recursos humanos. No solamente es el área que se encarga de reclutar seleccionar evaluar y capacitar al personal sino también de ser el área que se preocupe de diseñar políticas de motivación, incentivos, buscando a través de la identidad, del liderazgo transformacional que los colaboradores desarrollen su desempeño en la organización.

En el Perú; las instituciones de salud, por parte del Estado, no cuenta con el presupuesto suficiente para llevar a cabo políticas institucionales tanto estratégicas como operativas, que involucre incentivos económicos y no económicos, que busque con la identidad y el liderazgo transformacional un clima institucional favorable. Por lo tanto, las instituciones de salud como otras

Indica (firma)
C. Espinoza

instituciones del Estado o particulares deberán prestar mayor atención en desarrollar un mejor desempeño laboral en los colaboradores, teniendo en cuenta las percepciones que estos tengan o perciban de las instituciones.

En la ciudad de Cañete - Lima, se desarrollan las actividades del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola, que desde el 1980, siendo ya dependencia del Ministerio de Salud, pasó en 2008 al gobierno regional de Lima, y se encuentra en la búsqueda de continuar con la propuesta de honestidad para crecer, en calidad de atención en todos sus servicios de atención de salud y administrativa, y en la manera de atender las necesidades de sus pacientes/usuarios, contribuyendo con el desarrollo de la salud en la comunidad cañetana y sociedad en general.

En el área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola, el clima organizacional, es una fuerte debilidad, que le impide mejorar su rendimiento laboral por parte de sus colaboradores, entonces, el área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola discurre que las percepciones que perciben los colaboradores sean favorables y desarrollen el sentido de identidad en la institución y se sientan motivados a través de un liderazgo transformador, que la estructura institucional sea efectiva y que se sientan que están bien representados y dirigidos por los directivos de la institución de salud. y que esto permita lograr que el desempeño laboral mejore en todos sus aspectos.

El desempeño laboral es una condición de los trabajadores que toma relevancia cada día más, las organizaciones son conscientes de que son un elemento fundamental e importante a considerar cuidadosamente en el proceso de gestión estratégica Chiavenato (1999), el desempeño laboral como producto de las necesidades que ocurren en un proceso largo relacionado con el negocio y el desarrollo de los recursos humanos, incurre en observar y medir la acción humana. La evaluación del desempeño es muy importante, nos muestra aspectos básicos y primordiales e importantes para las organizaciones para evaluar el desempeño y para los supervisores, auditores e inspectores que desarrollan su trabajo de revisión en esta área de caso. El desempeño en el entorno laboral, se considera como una percepción ambiental donde se

Imelda Rojas A.
Coordinadora

desarrolla el trabajo diario de los trabajadores, esto afecta el desempeño de la mano de obra, por ende en los niveles de producción, esto puede generar aspectos negativos para la organización e influir en varios tramos del proceso, como el comportamiento, la actitud y motivación de los trabajadores.

Este trabajo de investigación se lleva a cabo con el fin de diseñar, implementar y verificar que el Clima Organizacional permita influir en el Rendimiento Laboral de los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola de Cañete

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete - Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la influencia existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete?

¿Cuál es el grado de influencia que existe entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete?

¿Cómo influye la estructura en el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete?


Inés Rodríguez

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete - Lima 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la influencia existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

Determinar el grado de influencia existente entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

Analizar la influencia de la estructura en el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

1.4. Justificación

Lo que se trata de investigar en este proyecto de investigación, son las maneras y formas de poder formar o generar un clima organizacional favorable por parte de los responsables del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete, e instituir conocimiento en las instituciones de salud tanto públicas como privadas, investigando como obtener un diseño que apruebe implementar y evaluar estrategias que aseguren un servicio que cuente con los modelos de calidad e innovación que practica la Institución de salud y así aumentar el desempeño laboral en los colaboradores en el área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete



Instituto de Salud

1.5. Delimitantes de la investigación

La bibliografía ha sido un poco limitante, cuando se ha tratado de la actualización, permitiendo que nos encontremos con poco acceso a la información, asimismo; con expertos profesionales en el tema

1.5.1. Limitación temporal

El tiempo no se puede controlar, por lo tanto, es un limitante común, ya que todavía nuestras actividades laborales siguen siendo semipresencial y vía remota, donde el tiempo se presenta como un limitante temporal.

1.5.2. Limitación espacial

El sitio donde se desarrollará el trabajo de investigación será en el área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola, ubicada en Av. Plaza San Martín N°124 San Vicente de Cañete; donde estará un poco limitado para poder levantar la información necesaria, por el trabajo en las vías de acceso a la institución de salud, asimismo, los colaboradores necesarios se encuentran laborando de manera presencial, los demás se encuentran realizando sus funciones en sus hogares; lo semipresencial continúa. La bibliografía ha sido un poco limitante, cuando se ha tratado de la actualización, permitiendo que nos encontremos con poco acceso a la información, asimismo; con expertos profesionales en el tema

1.5.3. Limitación temporal

El tiempo no se puede controlar, por lo tanto, es un limitante común, ya que todavía nuestras actividades laborales siguen siendo semipresencial y vía remota, donde el tiempo se presenta como un limitante temporal.


Inés Rodríguez

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

CLIMA ORGANIZACIONAL

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL”- (2021) tesis para optar el título de profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, presentado por: LÓPEZ, N. A.A. UNIVERDIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL (2021). La autora, de acuerdo a los objetivos que se plantearon en el estudio de investigación, concluye: qué, el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil. Asimismo; la comunicación, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo, son factores que determinan directa y positivamente; por lo tanto; queda claro que el clima organizacional es importante en el desempeño laboral; que, si aumenta el clima organizacional, también aumentará el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil. Recomendando; que se debe informar al personal de cómo funcionan las áreas, asimismo; identificar el nivel de comunicación; como también un plan de incentivos económicos y no económicos, también un plan de capacitación al personal directivo para desarrollar habilidades de liderazgo; finalmente crear espacios físicos para que puedan desarrollarse actividades de integración dentro de la organización.

CLIMA ORGANIZACIONAL

“DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. HOSPITAL DR. LUYIS F. NACHÓN, XALAPA - VERACRUZ 2009” tesis para optar el grado de: MAESTRA EN SALUD PÚBLICA, presentado por: CORTÉZ J. N.M.

Imelda López A.

UNIVERSIDAD VERACRUZANA – XALAPA-VERACRUZ – MÉXICO (2009), la autora concluye que, existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal, asimismo; existe voluntad de poder cumplir con los objetivos de la organización, también los directivos no contribuyen en la realización personal y profesional del personal, no hay oportunidades de capacitación, no retribuyen con incentivos, no favorecen la iniciativa de los trabajadores. En general todo el personal manifiesta una percepción no satisfecha del clima organizacional que implica a las variables y sus respectivas dimensiones. Asimismo; recomienda que; que se debe mejorar el ambiente de trabajo, el liderazgo, participación, motivación y reciprocidad porque estos factores ejercen influencia directa y positivamente en el comportamiento y desempeño de sus trabajadores. Todo esto mejoraría si el clima organizacional también mejoraría.

BIENESTAR LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS PYMES PERTENECIENTES A LA INDUSTRIA DE ALOJAMIENTO DEL CANTÓN IBARRA (2020) presentado por: Obando G. Karla M. para optar el título profesional de INGENIERO COMERCIAL. UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS DE ECUADOR. Se concluyó que: este trabajo de investigación cuantitativo, descriptivo, correlacional con una muestra de 203 empleados, se logró identificar , compensaciones, etc.) ; asimismo, Se encontraron deficiencias en la relación con la dirección, supervisión inadecuada, deficiencia en lograr que el personal se involucre más con sus funciones cotidianas para mejorar la forma y el logro de las metas debido disconformidad de sus salarios, el instrumento utilizado fue el cuestionario y utilizó como estadística Rho de Spearman. Se diseñó la propuesta de un programa de incentivos basado en estrategias que brinde la posibilidad de dar solución a los problemas detectados en este sector de las Pymes, así como brindar aspectos para mejorar la relación laboral con los trabajadores en mejora de la comunicación organizacional, en búsqueda del compromiso del trabajador con la empresa Pyme del sector.


Karla M. Obando

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango) 2018 Guatemala. Rojas S. Francisco J. para optar el Título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR – GUATEMALA. Los resultados concluyeron; que, si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa tenería, por lo que es completamente necesario para el éxito de la organización y la realización de sus colaboradores. Se determinó que el desempeño laboral si mejora con la capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se ha obtenido mejores resultados, nuevos conocimientos para entregar nuevos y mejores productos, para lograr los resultados de la organización. No se cuenta con un plan de capacitación adecuado para la organización, en donde se propongan fechas, temas, metodología y participantes para las diferentes capacitaciones, así como los encargados de transmitir los conocimientos en los temas de crecimiento personal y de los temas técnico-profesionales. La periodicidad de las actividades de capacitación no está definida, solamente se recibe una capacitación cuando se encuentra una oportunidad o cuando sucede un evento de emergencia como un accidente o un producto deficiente.

Nacionales

CLIMA ORGANIZACIONAL

“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE OPERACIONES EN UN CALL CENTER DEL DISTRITO DEL AGUSTINO, 2018”. tesis para optar el título profesional de LICENCIADA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS presentado por: E. L. TRELLES T. UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES – LIMA. (2018) De acuerdo a los resultados, la autora finiquita que; evidentemente sí existe una relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del área de operaciones del distrito de El Agustino en el año 2018, ya que estas dos variables de estudios han sido contrastadas y obtuvieron una correlación positiva grande, donde la autonomía, el apoyo, las relaciones


Iratze Rojas

sociales, la estructura organizacional y la remuneración, sí tienen nivel de relación moderada con la rotación de personal y que a medida que se le brinde el nivel significativo, mejorará correlativamente el compromiso de los trabajadores.

“EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA BOL PLAS S.A.C., DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA EN EL AÑO 2019” tesis para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, presentado por: TRINIDAD, L. J. M. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ. (2019). Durante el desarrollo de la investigación la autora llegó a la conclusión que el clima laboral tiene un gran efecto con respecto a la rotación del personal y muchas veces gran fuga de buenos talentos que muchas veces llegan con otras aspiraciones y vienen de la competencia. También concluye en que cuando hay una mala relación del jefe con el personal no se pueden lograr los objetivos, generando un clima desfavorable, asimismo, cuando no hay programas de inducción para el personal nuevo, esto genera un resentimiento de inicio a fin en los trabajadores.

DESEMPEÑO LABORAL Y COMPENSACIONES EN COLABORADORES DEL BANCO RIPLEY S.A. LIMA 2020 Trabajo de Tesis para obtener el título de: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS presentado por: BOZA A. Diana E. 2021. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ. Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general y específicas mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado a un nivel de significancia de 0,000; es decir, existe una correlación positiva alta entre desempeño laboral; como también en el rendimiento, costo – beneficio, competencias visibles, competencias no visibles, con las compensaciones. Por lo tanto, para el investigador, existe correlación positiva muy alta entre el desempeño laboral y compensaciones; así como también en el rendimiento, el costo-beneficio, las competencias visuales, y las no visuales con las compensaciones en los colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima – 2020, por medio de un Rho de Spearman alto a un


Diana E. Boza A.

nivel de significancia de 0,000. Concluye que; cuando se mejora desempeño laboral y sus dimensiones, existirá mejores compensaciones. Recomendando; elaborar un plan estratégico para mejorar el desempeño laboral, dirigido hacia la jefatura de recursos humanos y jefatura de operaciones del Banco Ripley S.A.

- Definir metas por tipo de objetivos para lograr compromiso por cada función realizada y está se logre con satisfacción del cliente, la institución y de los colaboradores.

- Diseñar un sistema de compensaciones por escalas, políticas para las compensaciones, diseñar la evaluación de costo - beneficio de acuerdo con cumplimiento de metas, con fechas de cierre.

- Capacitar a los colaboradores sobre las nuevas políticas de compensaciones, las escalas y características de ésta. Asimismo, al personal sobre las nuevas políticas implementadas, revisar las políticas que evalúan el rendimiento actual y proponer nuevas que sean ajustadas de acuerdo con metas, tareas y objetivos.

- Promover la iniciativa de los colaboradores por mejorar las estrategias para lograr las metas propuestas, debe estar dirigido por la gerencia y el reconocimiento debe realizar en la quincena de cada mes.

LAS COMPENSACIONES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FUNDO MUCHICK – DANPER S.A.C. – 2017; presentada por: Bach. Jiménez R. Merlyn L. para optar el título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO-PERÚ, para optar al título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. El objetivo fue determinar la relación existente entre las compensaciones y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fondo Muchick – Danper S.A.C. 2017. La investigación fue desarrollada mediante un diseño no experimental, en una muestra de 120 colaboradores, el instrumento utilizado fue el cuestionario, mientras que la técnica utilizada fue la


Merlyn L. Jiménez R.

encuesta, utilizó el estadístico de correlación de Pearson. Llegando a las siguientes conclusiones: Se evidencia que existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral, lo cual se demuestra con la insatisfacción de los colaboradores en referencia a las compensaciones que la empresa otorga. Por otro lado, queda evidenciado que los colaboradores de dicha empresa prefieren que se les proporcione incentivos monetarios sobre los no monetarios, lo cual se evidenció con una correlación de Pearson de 0.835. Asimismo, se evidencia que los colaboradores no perciben que exista equidad interno-externo y califican como regular el desempeño laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta realizada en dicha empresa.

2.2. Bases teóricas

La Psicología de la Gestalt (1912) De acuerdo a. (Koffka y Köhler, 1912), publicado por (Fallas, 2020), según los Psicólogos de la Gestalt, la mente es activa ya que no acepta pasivamente lo que percibe, sino que busca significados constantemente frente a los estímulos externos. Cuando percibimos encontramos elementos sensoriales que se organizan “a priori” en un significado. De esta forma la mente crea una experiencia unitaria. Esta idea “a priori” es la relación con la filosofía de Kant, en cuanto a su concepto de juicios sintéticos “a priori” como la forma que tiene la mente de estructurar la realidad antes de la experiencia.

Teoría del clima organizacional de Likert 1987 De acuerdo a, Likert 1987 en (García & Ibarra, 2012) citado por Muñoz (2017), en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Trinidad (Koffka & Köhler, 1912)

Importancia del clima laboral El clima laboral en las empresas tiene un alto nivel de importancia ya que genera que el trabajador tenga identificación con la empresa, integrándose y trabajando en grupos, bajo un adecuado liderazgo que debe existir en todas las empresas. 25 “El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros. Desde hace un tiempo los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral a lo interno de las empresas, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos.” (La estrella de Panamá, 2014)

Características de un buen clima laboral Las características de un buen clima laboral deben ser susceptibles y medibles en una empresa, ya que estas influyen en el comportamiento de los trabajadores. “La cultura de una empresa atrae talentos, los mantiene motivados y hace que generen mejores resultados. Es por ello que Javier Morales Espino, director de operaciones de grupo Adya, menciona 5 características que debe poseer una empresa con un clima laboral positivo, tales como escuchar a sus colaboradores para que se sientan que tienen un valor para la empresa, promover la sana competencia en donde los trabajadores tenga una meta fija y puedan cumplir con los objetivos, reconocer el esfuerzo de tu personal es muy importante ya que otorgar reconocimientos a las personas por su trabajo sobresaliente los motiva a seguir avanzando, involucrarse en los proyectos demostrándole a su equipo de trabajo que todos forman parte del mismo trabajo y que todos son importantes con su aporte, finalmente generar un ambiente de respeto, cortesía y educación para todos los trabajadores en la empresa.” (Mundo Ejecutivo, 2015)

Indica (Espino) (Comunicación)

Teoría de las relaciones humanas Citado por (Aguirre, 2018), la teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. Entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a Elton Mayo, como mayor referente, quien condujo el famoso Experimento de Hawthorne, también a Mary Parker Follet y Kurt Lewin.

Teoría behaviorista De acuerdo, a (Gómez, et. al. 2011), teoría psicológica desarrollada en los Estados Unidos de América en el siglo XX, que establece que todos los aspectos importantes del comportamiento y de las personas se aprenden y se pueden modificar o cambiar variando de las condiciones externas que tengamos los seres humanos pero lo más importante es en el comportamiento de los niños cuando se están educando en etapas preescolares y la formación de su carácter.

El behaviorismo es la ideología más pragmática y funcional de las ideologías psicológicas modernas. Las teorías behavioristas describen el desarrollo y el aprendizaje. El behaviorismo, que se desarrolló en la década de los 20 y se ha ido modificando continuamente hasta hoy en día, es "la contribución americana más distintiva a la psicología" (Suransky, 1982). Innumerables psicólogos e investigadores sobre el desarrollo lo han definido y se han explayado en esta idea, algunas de las cuales se mencionan posteriormente.

Por otro lado, la teoría de Pritchard y Karasick (1973). Estos autores se esforzaron por desarrollar un instrumento de medida del clima que estuviera compuesto por dimensiones independientes, completas y descriptivas. Es por ello que evaluando a la empresa y a sus trabajadores se puede tomar alguna medida prevenida necesaria. Fuente: (Pitchard, R. P. y Karasick, B. W., "The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction", Organizational behavior and human performance, 1973, págs. 126-146. Citado por: Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las

Trinidad
C. González
A. Rodríguez

Organizaciones. Trillas, págs. 47,48.) En caso de las dimensiones de Pritchard y Karasick, como se puede observar en la tabla 2 se tiene que cada dimensión, tiene su definición de la cual se pueden sacar sus subdimensiones ya mencionadas en el cuadro, y la forma de medirlas es a través de la escala de Likert, ya que son dimensiones cuantitativas. Asimismo, se hace mención que las dimensiones de estos autores tienen semejanza con los autores de Likert, Bowers y Taylor, ya que están enlazados por la teoría de Motivación, donde se refiere a las fuerzas que estimulan a los trabajadores a desempeñarse efectivamente como lo hace mención el autor Méndez, donde considera que la mayor fuerza motivacional es el pago recibido por las labores desempeñadas.

Clima laboral en la empresa de call center del distrito de El Agustino – Área de operaciones El call center es una empresa proveedora de servicios profesionales, que brinda soluciones enfocadas a emprendedores, empresarios y empresas, a través de la gestión de procesos de negocio, empleando capital humano especializado y tecnología. Cuenta con el conocimiento y experiencia para implementar soluciones a la medida de sus clientes, con resultados tangibles. Es por ello que a través de una entrevista con el Sub. Gerente y haciendo un pequeño focus group con algunos trabajadores encontramos que el clima laboral en el call center del distrito de El Agustino se encuentra inestable afectando de esta manera al negocio y al rendimiento de los trabajadores lo cual provoca un índice alto de rotación de personal. Es por ello que se dialogó con el Sub. Gerente y llegamos a una misma opinión de que las dimensiones más importantes del clima laboral en dicha empresa serían la falta de remuneración, estructura organizacional, relaciones sociales, apoyo y autonomía. Al tener identificadas estas 5 dimensiones por la información mencionada anteriormente se hace referencia en utilizar las 5 dimensiones encontradas y más relevantes para la empresa y desarrollarlas desde el enfoque de Pritchard y Karasick (1973) que se asemeja para la investigación, de donde se toma las siguientes dimensiones: Dimensión 1: Remuneración: Es el pago que se da a los trabajadores a través de sus salarios. Dimensión 2: Estructura Organizacional: Es aquella donde se consignan el organigrama, políticas, reglamentos y procedimientos de cómo se debe llevar a cabo el

Irishia Rojas A. (Comité A)

desempeño de su labor. Dimensión 3: Relaciones Sociales: Es el ambiente social que se genera dentro de la organización. Dimensión 4: Apoyo: Es la percepción que adopta el trabajador en sentirse apoyado en su equipo de trabajo. Dimensión 5: Autonomía: Es el grado de determinación que el trabajador tiene en su desarrollo personal. Las 5 dimensiones mencionadas anteriormente tienen 3 indicadores cada uno, de los cuales se especifica en la matriz de operacionalización, las cuales serán evaluadas a través de una encuesta con la escala de Likert para determinar cuánto afecta el clima laboral en la rotación de personal y como este perjudica a la empresa.

Las ventajas de trabajar en un agradable clima laboral Trabajar en un ambiente agradable, es esencial para todo ser humano, porque ofrecerán mejores condiciones laborales. El trabajador tendrá una mejor productividad, mejor y favorable desarrollo personal como profesional. Pero muchas empresas no piensan y no crean un ambiente grato a sus trabajadores, generando en ellos el deseo de cambiarse de trabajo por algo mejor, que puede traducirse en un problema de rotación laboral según su frecuencia y proporción. “Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial. Entre los 30 principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina. (Universia, Chile, s.n)”.

Desempeño laboral

Teoría de Maslow (1943) Citado por (Omicrono, 2013), Abraham Maslow fue un famoso psicólogo estadounidense y humanista que estudio la motivación

Indira Kojan
Comité A
Administración

humana y cómo esta dependía o se componía de unas necesidades básicas. Publicó su teoría en 1943 en su obra "A theory of human motivation". La teoría dice que conforme satisfacemos unas necesidades básicas los humanos vamos conformando necesidades más elevadas (estas dependen de la satisfacción de las necesidades inferiores), a todo esto, cuando nos sentimos desmotivados lo que realmente deberíamos plantearnos es ¿Qué necesidades estamos desatendiendo? Por ejemplo: Trabajas demasiado y desatiendes tu vida social, te has estancado al cubrir las necesidades básicas, pero no te has planteado necesidades más elevadas que te llenen como persona, no estás cubriendo las necesidades básicas (mala alimentación, pocas horas de sueño...). La teoría de Maslow dice lo siguiente: Las necesidades humanas se dividen en dos bloques: 38 1. Las necesidades básicas o de déficit (si no las satisfacemos implican un desgaste para la persona, una pérdida). 2. Las necesidades de autorrealización o necesidades del ser (aportan algo positivo, una ganancia)

Teoría X y teoría Y de Douglas Mc gregor De acuerdo a. (López, 2021), la teoría X y la teoría Y de McGregor, dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano, adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. Douglas McGregor fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas, muy pragmáticas, por cierto, tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modas gerenciales. McGregor en su obra "El lado humano de las organizaciones" describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Teoría del aprendizaje Burrhus Frederic Skinner (1959) Citado por (Ixtapan, 2013), Skinner afirma que cuando los alumnos están dominados por una atmósfera de depresión, lo que quieren es salir del aprieto y no

Imelda López A. (Compartido)

propiamente aprender o mejorarse. Se sabe que para que tenga efecto el aprendizaje, los estímulos reforzadores deben seguir a las respuestas inmediatas. Como el maestro tiene demasiados alumnos y no cuenta con el tiempo para ocuparse de las respuestas de ellos, uno a uno tiene que reforzar la conducta deseada aprovechando grupos de respuestas. Skinner considera que la finalidad de la psicología es predecir y controlar la conducta de los organismos individuales. En el condicionamiento operante se considera a los profesores como modeladores de la conducta de los alumnos. Aplicaciones y ejemplos de la teoría

Aprendizaje por reforzamiento: Es el aprendizaje en el cuál la conducta es nueva para el organismo que aumenta su frecuencia de aparición luego de recibir algún estímulo por evitación: Es el aprendizaje donde el organismo adquiere una conducta nueva que termina o impide la aplicación de algún estímulo aversivo (desagradable), y aumenta la frecuencia de aparición de esa conducta para que no regrese. Aprendizaje supersticioso: Es el aprendizaje donde alguna consecuencia casualmente reforzante o aversiva aumenta la frecuencia de aparición de alguna conducta.

Aprendizaje por castigo: Es el aprendizaje donde un organismo aumenta la frecuencia de aparición de las conductas que no fueron seguidas o que no recibieron ningún estímulo aversivo o desagradable. Olvido: Todas las conductas que no reciben o que dejan de recibir reforzamiento tienden a disminuir su frecuencia de aparición y a desaparecer.

Teoría de los dos factores de Herzberg Citado por (Amador, 2013), Teoría de Herzberg” o “Teoría de los factores de Herzberg” que explica cómo el trabajador satisface sus necesidades. ¿De qué trata la teoría de los dos factores de Herzberg? ¿Qué son estos factores? ¿Por qué influye en la empresa? ¿Qué podemos hacer para lograr la satisfacción del trabajador? A continuación, se hablará de estos temas La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el

Insistia
C. Amador
A. Amador

hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo. Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. Factores Higiénicos La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Factores de higiene

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
- Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.
- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
- Status: El "status" que llevas dentro de la organización de la empresa.

Indira (C. Contable)

personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos. Por otra parte, los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz. La tercera necesidad es la de afiliación, que no ha recibido mucha atención por parte de los investigadores. Pero que a la larga crea un ambiente grato de trabajo, que influye y están claramente relacionadas con las otras necesidades. Por ejemplo, el hecho de mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia. En esta situación se observa claramente una relación entre las necesidades de afiliación, logro y poder.

2.3. Marco conceptual

CLIMA ORGANIZACIONAL.

Según García (2009) el clima organizacional, es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

DESEMPEÑO LABORAL

Indira Kishor A. Cornejo A. 

Según Robbins, Stephen y Coulter (2013), define que es un proceso para disponer si ha triunfado una organización en el logro de sus objetivos laborales y en logro de sus actividades.

2.4. Definición de términos básicos

- **Clima Laboral:** El clima laboral impacta en el comportamiento de sus trabajadores en una organización.
- **Remuneración:** Es el pago que se da a los trabajadores a través de sus sueldos y salarios.
- **Diseño Organizacional:** Es aquella donde se consignan el organigrama, políticas, reglamentos y procedimientos de cómo se debe llevar a cabo el desempeño de su labor.
- **Relaciones interpersonales:** Es el ambiente social que se genera dentro de la organización.
- **Apoyo:** Es la percepción que adopta el trabajador en sentirse apoyado en su equipo de trabajo.
- **Autonomía:** Es el grado de determinación que el trabajador tiene en su desarrollo personal.
- **Identidad organizacional:** según (Schmitt et al, 1995), citado por (Duque & Carvajal, 2015), afirman que la identidad se refiere al grado en el cual la empresa ha logrado una imagen distintiva y coherente en su producción estética
- **Conflicto organizacional:** según (BARRERA, 2004), Ocurre cuando dos o más partes se encuentran en desacuerdo con respecto a la distribución de recursos materiales o simbólicos y actúan movidos por la incompatibilidad de metas o por divergencia en los intereses; recordemos que en el conflicto debemos tener en cuenta los aspectos

Trinidad (Carvajal)

conductuales como la percepción con la que cada persona o parte identifica al otro u otros.

- Reglas: según Pi erre Bourdieu, citado por (Reyes, 2006), es la estructura constreñidora o constrictora que obliga a obrar socialmente de una determinada manera (las reglas del juego social) y la estrategia (formateada en el hábi/lis) es la acción del agente desarrollando su estrategia, sus propias posibilidades
- Percepción del interés del trabajador: Es el interés que tiene el trabajador por la puntualidad en su horario, el cual podría beneficiar a su desempeño.
- Call Center: Es donde se realizan llamadas al público para ofrecer diferentes tipos de servicios.
- Compromiso: Es la responsabilidad del trabajador que siente al realizar su trabajo.
- Ética: Es la capacidad de obrar con buenos valores morales respetando las políticas organizacionales.
- Liderazgo: El conjunto de habilidades que una persona puede tener para guiar a un equipo de trabajo y llegar al éxito.
- Comunicación eficaz: Es la capacidad para escuchar y entender a las personas, debe ser clara y entendible.
- Desarrollo y autodesarrollo del talento: Es la capacidad de incentivar a las personas a que se desenvuelvan dando lo mejor de sus conocimientos, habilidades y competencias.
- Trabajo en equipo: Colaborar con todos sus compañeros y trabajar de la mano para lograr grandes resultados.

Indira Rojas (Comunicación)

- **Productividad:** Es el desempeño de los trabajadores que se ve reflejado en los indicadores establecidos por la empresa.
- **Administración de recursos humanos:** Es el área que se encarga de velar por los trabajadores, realizando una adecuada planeación, organización, desarrollo y coordinación para que la empresa tenga buenos talentos humanos.
- **Motivación:** según Stephen P. Robbins, citado por (Montoya, 2010), Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo,
- **Competencias:** de acuerdo a. (Parry, 1996) citado por (Sesento, 2012), es un grupo relacionado de conocimientos, habilidades y actitudes (KSA) que afectan en su mayor parte a un trabajo (roles o responsabilidades) o que se correlacionan con la actuación en el trabajo, el cual puede ser medido frente a los estándares correctamente aceptados y pueden ser perfeccionados por medio de acciones formativas y de desarrollo.
- **Perfeccionamiento:** según (Banco de la República, 2007), consiste concretamente en la realización de éste en todas sus dimensiones, y no solo del hombre considerado como individualidad, sino de todos los hombres, y del mundo como campo en el cual se ejerce la acción humana.
- **Trabajo en equipo:** según (COLOMBO, 2003), es un grupo de individuos que voluntariamente interactúan, comparten actividades de trabajo y fundamentalmente la responsabilidad por los resultados.
- **Necesidades individuales:** de acuerdo a. (Pérez M., 2008), son las necesidades que están basadas en lo que significamos para nosotros mismos, En nuestro papel protagónico como ser humano, ante todo lo que nos rodea.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete - Lima 2022

Hipótesis específicas

Existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

Existe significativamente un grado de influencia de identidad con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

Existe influencia significativa entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

3.1.1. Operacionalización de variable

Definición conceptual de variables.

Clima organizacional:

De acuerdo con Méndez (2006) citado por García (2009); es la percepción que tienen todos los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional

Imelda Rojas A. C. Operación A. Cañete

Desempeño laboral:

De acuerdo a. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010), es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

VARIABLE 1 (Definición operacional)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
X: Cima Organizacional Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones, liderazgo transformacional, motivación personal, comunicación interna	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	1, 2
		Motivación inspirada	3, 4
	Identidad	Lealtad del cliente	5, 6
		Involucramiento	7, 8
	Estructura	Percepción de las Obligaciones	9, 10
		Percepción de las Políticas	11, 12
VARIABLE 2 (Definición operacional)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Y: Desempeño Laboral Se define operacionalmente a la información que se recaba a todos los trabajadores de la institución en estudio con el propósito de conocer su percepción sobre el clima que se vive en esa importante institución de salud, desagregados en preguntas relacionadas a competencias, ambiente de trabajo y evaluaciones	Competencias	Capacidades cognitivas	1, 2
		Destrezas - habilidades	3, 4
	Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	5, 6
		Entorno físico de trabajo	7, 8
	Evaluaciones	Evaluaciones internas	9, 10
		Evaluaciones externas	11, 12


 Imelda Rojas

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

Considerando, que el trabajo de investigación diseñado vinculará las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de la institución en estudio, es de diseño descriptivo correlacional, porque se desea evaluar la influencia que existe entre las dos variables, es no experimental porque se va analizar y estudiar los hechos que han sucedido en la institución de salud en mención; sin manipular las variables y transeccional por qué se va a estudiar los hechos en un momento determinado del tiempo. El nivel de investigación corresponde a las características de una investigación explicativa causal, porque se analizará la forma como un buen clima organizacional puede ocasionar alguna variación sobre el proceso de desempeño laboral en la institución en estudio.

4.2. Método de investigación

Los métodos permiten que se logre los objetivos del trabajo de investigación, de hecho, al evaluar los datos recabados en el área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete evidencian el comportamiento de los mismos, por tanto, el método de investigación a utilizar será el hipotético deductivo.

4.3. Población y muestra

Teniendo en cuenta que, durante el año 2021 durante la pandemia, la cantidad de colaboradores registrados en el área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete, continúa siendo de 30 en total.

Imelda Rojas A. (Comité de Ética)

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos obedecen a la lectura del procesamiento de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento y su validez, así como la fiabilidad de los datos, en ese sentido, se ha solicitado a tres expertos que validaron los instrumentos (tabla1), acto seguido, se calculó la confiabilidad de los datos con la prueba de alfa de Cronbach:

Tabla 1

Validez del instrumento por opinión de expertos

Apellidos y nombres	Criterio	%
1.	APLICABLE	
2.	APLICABLE	
3.	APLICABLE	

Fuente: elaboración propia

En el caso de la confiabilidad, los datos nos muestran 24 ítems aplicados a 30 colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola de Cañete, Lima; de tal manera que la prueba de Cronbach ha medido las tendencias de la población-muestra, cuanto más cerca de la unidad tendría mayor confiabilidad, en la presente muestra el Alfa de Cronbach = 0.926 considerado de alta confiabilidad (tabla2).

Tabla 2

Fiabilidad de los datos según Alfa de Cronbach

Fiabilidad de clima organizacional y desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	24

Fuente: elaboración propia

Continuando la presentación de datos, se tiene los resultados derivados de los ítems, la misma, fue calculado a través de una hoja de cálculos y

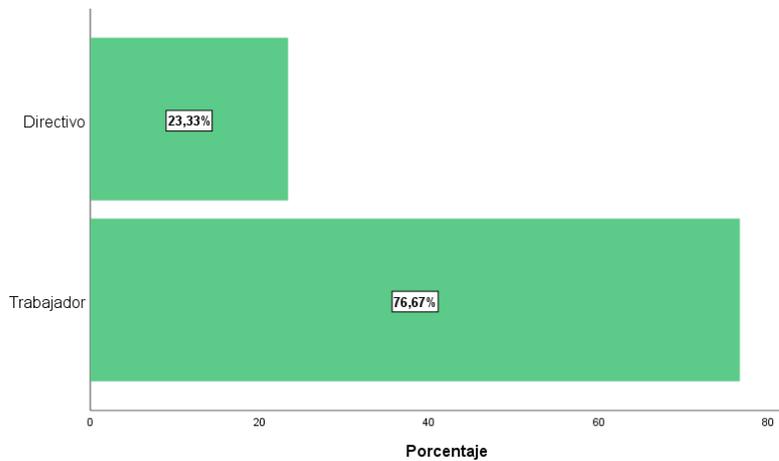
Irishka Rojas A. (Cronbach)

elaboración de la base de datos, con ella, se ha procesado las frecuencias en el software SPSS v25., así tenemos:

DATOS GENERALES

Figura 1

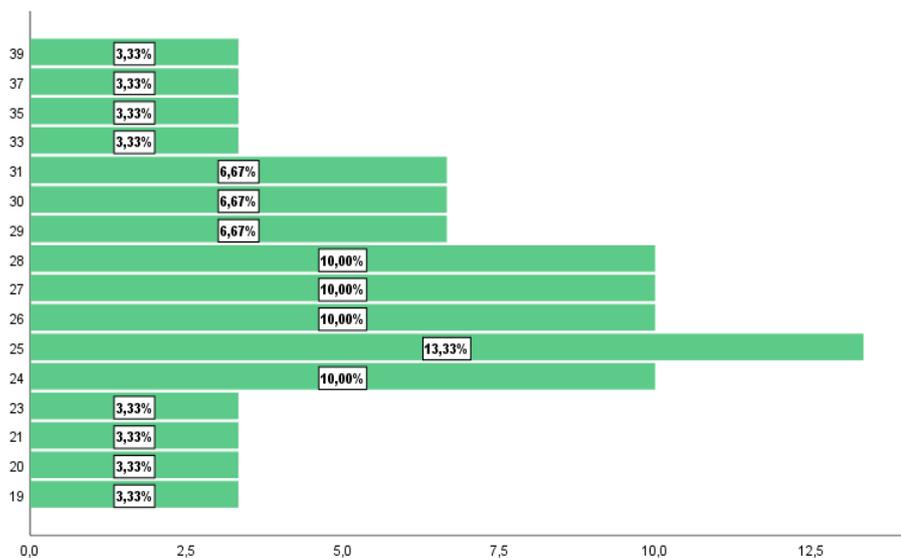
Tipo de colaborador



Los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto son trabajadores el 76.67% y directivos el 23.3%.

Figura 2

Edad



La edad de los colaboradores está entre 24-31 con mayor frecuencia.

Indira Rojas A. Carrizosa

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 3

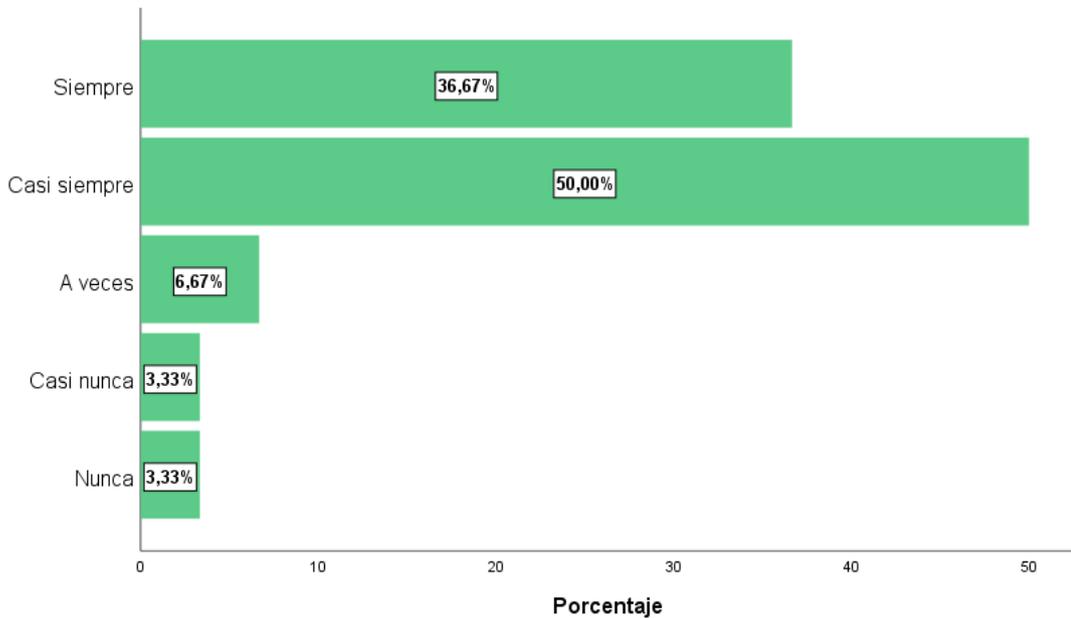
Se fomenta programas de inducción

1. ¿El área fomenta programas de inducción, capacitación, entrenamiento y desarrollo para sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	2	6,7	6,7	13,3
	Casi siempre	15	50,0	50,0	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

Programas de inducción



La pregunta 1 del clima organizacional fue indagar si el área fomenta programas de inducción, capacitación, entrenamiento y desarrollo para sus colaboradores, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 50%, siempre 36.7%, a veces 6.7%, casi nunca 3.3% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que se fomenta los programas de inducción.

Trinidad Rojas
Coordinadora de
Atención al Cliente

Tabla 4

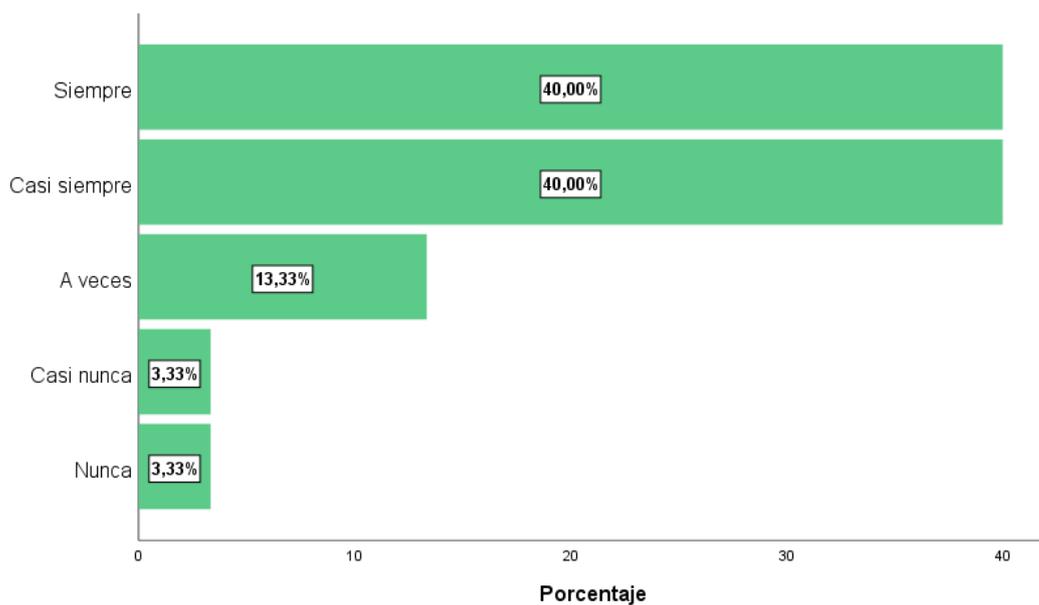
Liderazgo logra inspiración

2. ¿Existe en el área un liderazgo que logre inspirar, que guíe y motive a quien se siga?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	4	13,3	13,3	20,0
	Casi siempre	12	40,0	40,0	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4

Liderazgo



La pregunta 2 fue si en el área existe un liderazgo que logre inspirar, que guíe y motive a quien se siga, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 40%, siempre 40%, a veces 13.3%, casi nunca 3.3% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si existe un liderazgo que inspire.

Inés María C. González

Tabla 5

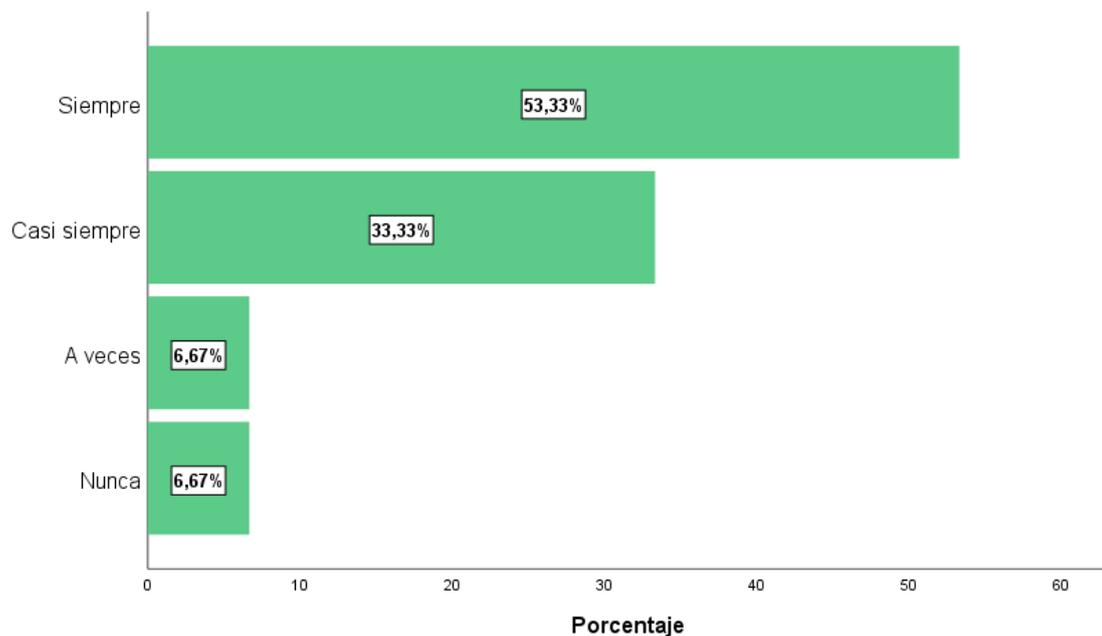
Atención y respeto a los colaboradores

3. ¿Existe una atención y respeto irrestricto por parte de los jefes para con todos los colaboradores del área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	2	6,7	6,7	13,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5

Atención y respeto



La pregunta 3 fue si existe una atención y respeto irrestricto por parte de los jefes para con todos los colaboradores del área, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 33.3%, siempre 53.3%, a veces 6.7% y nunca 6.7%, la mayoría se inclina a responder que si existe el respeto y atención de los jefes.

Indira Rojas
Coordinadora

Tabla 6

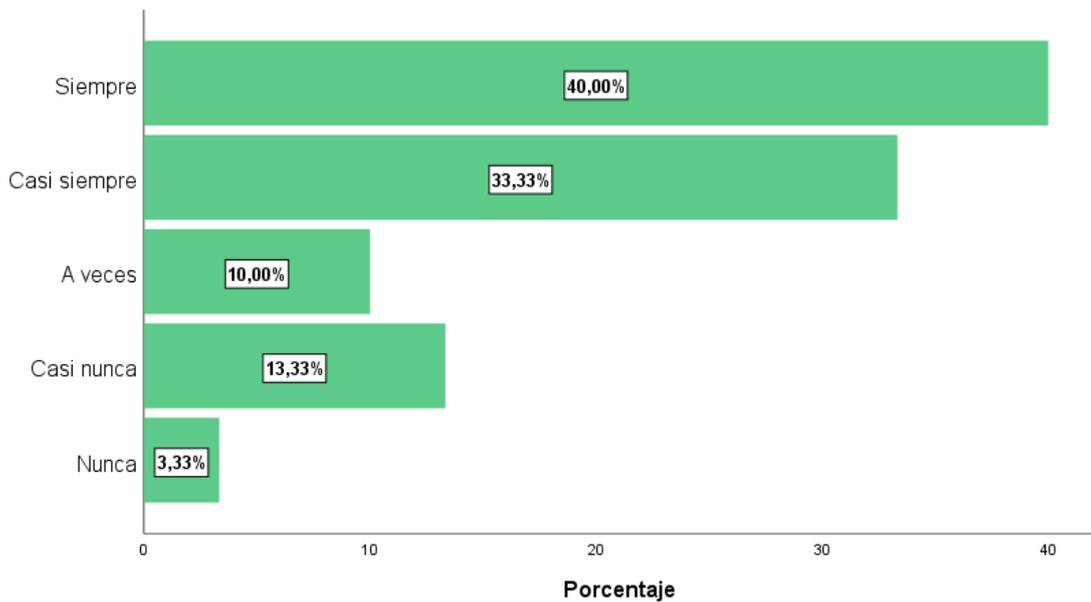
Ambientes de trabajo

4. ¿Las autoridades se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo saludable e idóneo para conseguir los objetivos establecidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	4	13,3	13,3	16,7
	A veces	3	10,0	10,0	26,7
	Casi siempre	10	33,3	33,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6

Ambiente de trabajo



La pregunta 4 fue si las autoridades se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo saludable e idóneo para conseguir los objetivos establecidos, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 33.3%, siempre 40%, a veces 10%, casi nunca 13.3% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si se preocupan por un ambiente idóneo.

Indira Rojas
Coordinadora ASESORIA

Tabla 7

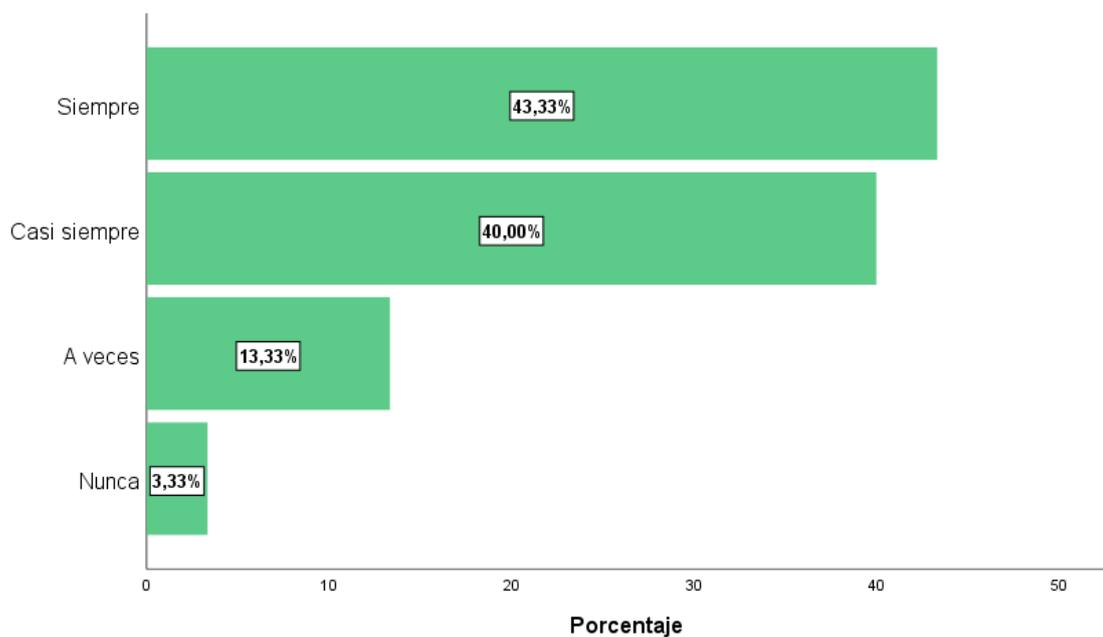
Políticas de servicio de atención

5. ¿El área busca implementar política de servicios de atención para los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	4	13,3	13,3	16,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7

Atención de servicio



La pregunta 5 fue si el área busca implementar política de servicios de atención para los usuarios, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 40%, siempre 43.3%, a veces 13.3% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si se busca implementar las políticas de servicios.

Inés María C. González

Tabla 8

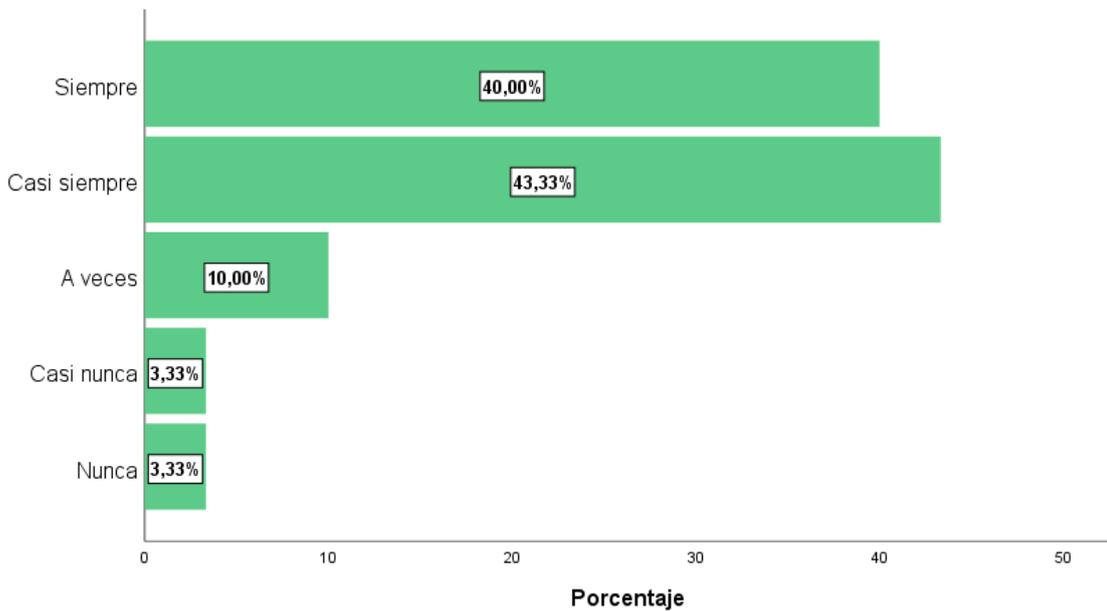
Identificación con objetivos y metas

6. ¿El área fomenta actividades benéficas - sociales que logre en sus colaboradores una identificación con los objetivos y metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	3	10,0	10,0	16,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8

Objetivos y metas



La pregunta 6 fue si el área fomenta actividades benéficas - sociales que logre en sus colaboradores una identificación con los objetivos y metas, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 43.3%, siempre 40%, a veces 10%, casi nunca 3.3% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que efectivamente si se fomentan actividades para la fácil identificación con las metas.

Imelda Rojas

Tabla 9

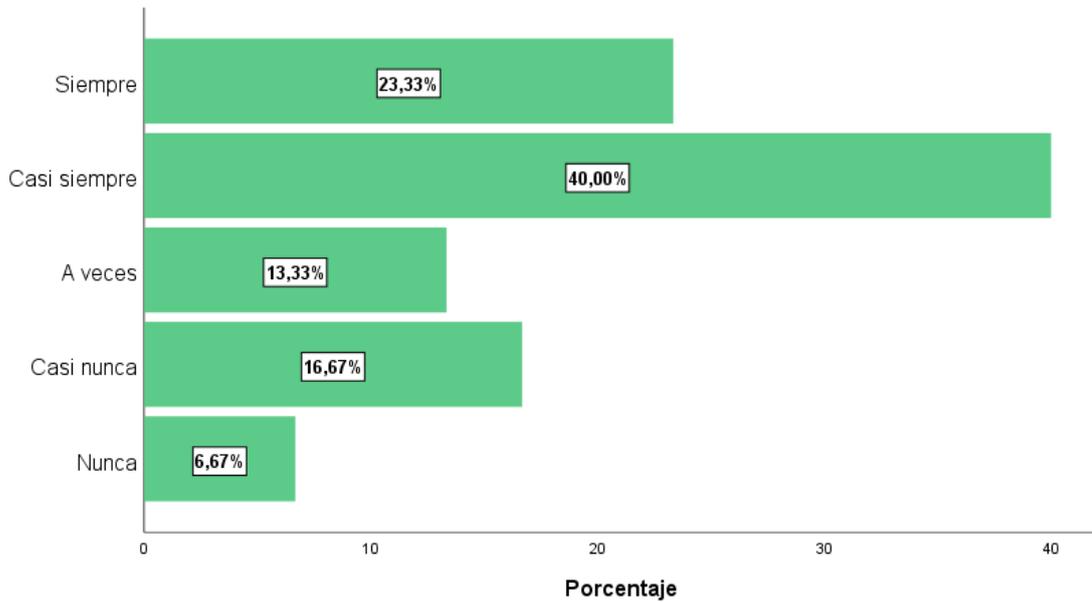
Identidad institucional

7. ¿El área busca obtener el fortalecimiento en sus trabajadores para lograr una identidad institucional con niveles óptimos de desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	5	16,7	16,7	23,3
	A veces	4	13,3	13,3	36,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9

Identidad institucional



La pregunta 7 fue si el área busca obtener el fortalecimiento en sus trabajadores para lograr una identidad institucional con niveles óptimos de desempeño, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 40%, siempre 23.3%, a veces 13.3%, casi nunca 16.7% y nunca 6.7%, la mayoría se inclina a responder que si se busca el fortalecimiento a través de la identidad de los trabajadores.

Indira Rojas
Comité de Control

Tabla 10

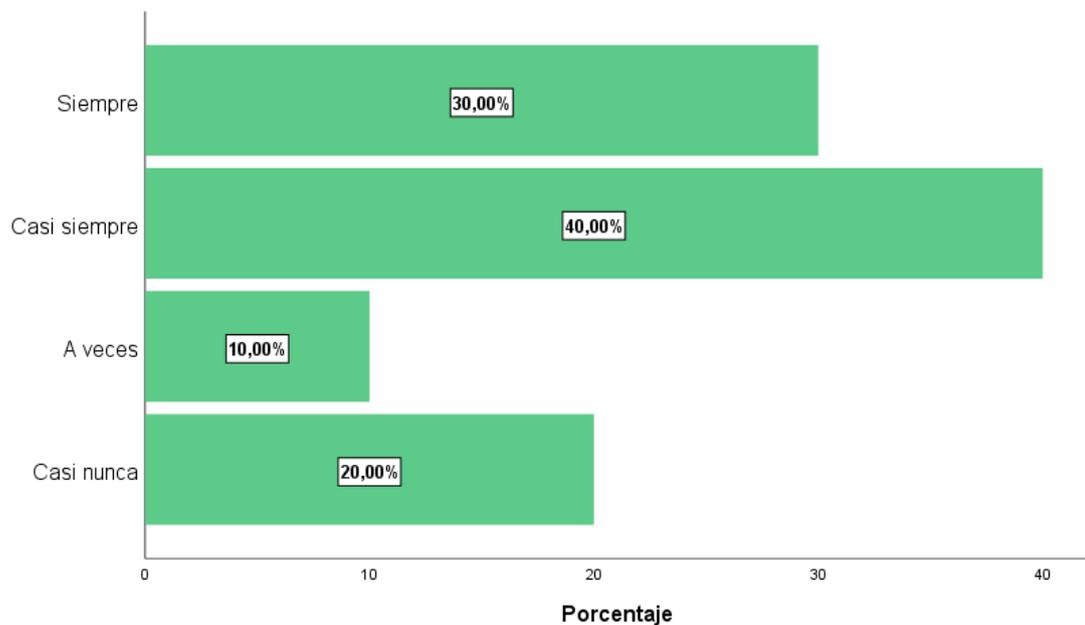
Confianza y optimismo

8. ¿Los jefes inmediatos generan confianza y optimismo para lograr el involucramiento en sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	3	10,0	10,0	30,0
	Casi siempre	12	40,0	40,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 10

Confianza optimismo



La pregunta 8 fue si los jefes inmediatos generan confianza y optimismo para lograr el involucramiento en sus colaboradores, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 40%, siempre 30%, a veces 10% y casi nunca 20%, la mayoría se inclina a responder que los jefes generan confianza y optimismo.

Tabla 11

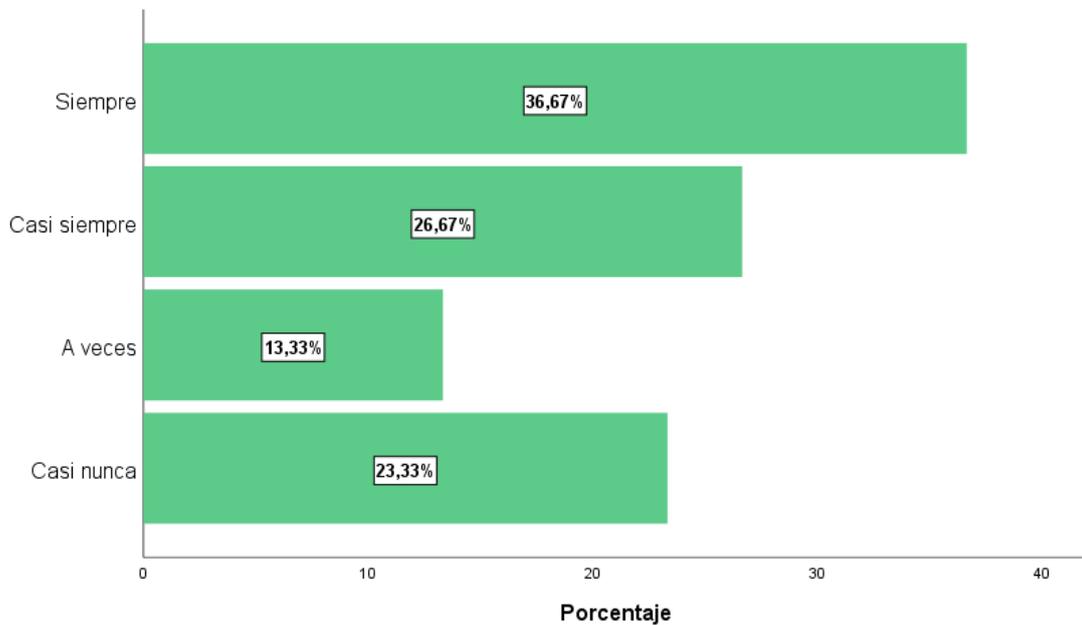
Mejoramiento de obligaciones

9. ¿El área se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las obligaciones de sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	23,3	23,3	23,3
	A veces	4	13,3	13,3	36,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 11

Mejoramiento de obligaciones



La pregunta 9 fue si el área se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las obligaciones de sus colaboradores, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 26.7%, siempre 36.7%, a veces 13.3% y casi nunca 23.3%, la mayoría se inclina a responder que el área si se preocupa en la mejora de obligaciones.

Inés María A. C. ...

Tabla 12

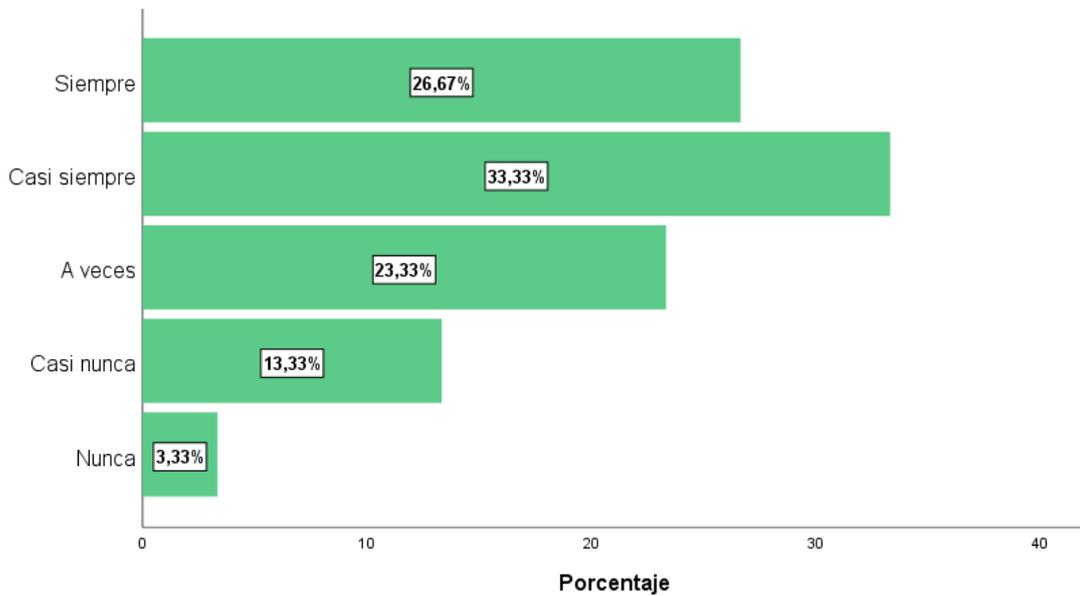
Comunicación efectiva

10. ¿La comunicación es efectiva - directa, llega a todos los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	4	13,3	13,3	16,7
	A veces	7	23,3	23,3	40,0
	Casi siempre	10	33,3	33,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Figura 12

Comunicación efectiva



La pregunta 10 fue la comunicación es efectiva - directa, llega a todos los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 33.3%, siempre 26.7%, a veces 23.3%, casi nunca 13.3% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que la comunicación es efectiva y llega a todos.

Indira Rojas
Comunicación Efectiva

Tabla 13

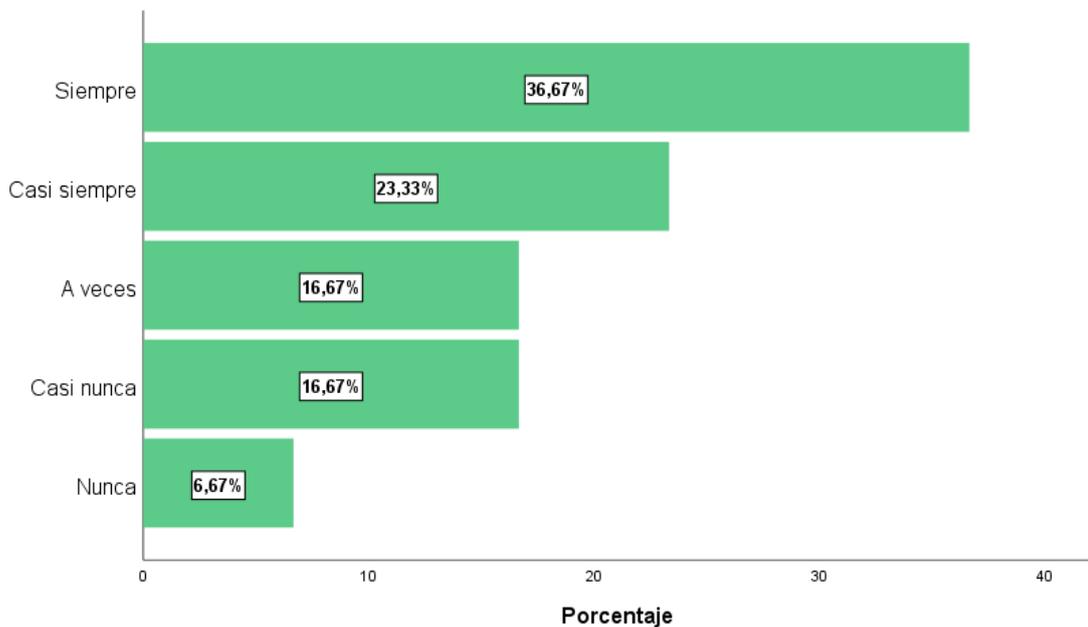
Comunicación informal

11. ¿En el área, los colaboradores se comunican de manera informal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	5	16,7	16,7	23,3
	A veces	5	16,7	16,7	40,0
	Casi siempre	7	23,3	23,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Figura 13

Comunicación informal



La pregunta 11 fue si los colaboradores se comunican de manera informal en el área, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 23.3%, siempre 36.7%, a veces 16.7%, casi nunca 16.7% y nunca 6.7%, la mayoría se inclina a responder que si se comunican de manera informal.

Inés María C. Contreras

Tabla 14

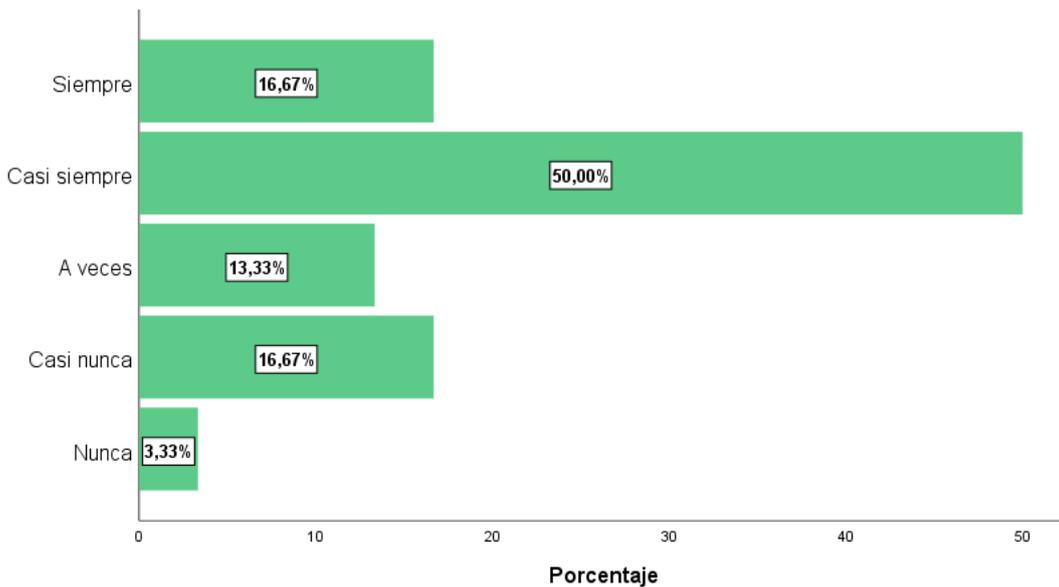
Desarrollo de programas psicológicos

12. ¿El área de planeamiento propone políticas de desarrollo y programas psicológicos para estimular positivamente a sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	5	16,7	16,7	20,0
	A veces	4	13,3	13,3	33,3
	Casi siempre	15	50,0	50,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 14

Programas psicológicos



La pregunta 12 fue si el área de planeamiento propone políticas de desarrollo y programas psicológicos para estimular positivamente a sus colaboradores, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 50%, siempre 16.7%, a veces 13.3%, casi nunca 16.7% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si se proponen programas para estimular positivamente.

Trinidad Rodríguez
Coordinadora de Planeamiento

DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 15

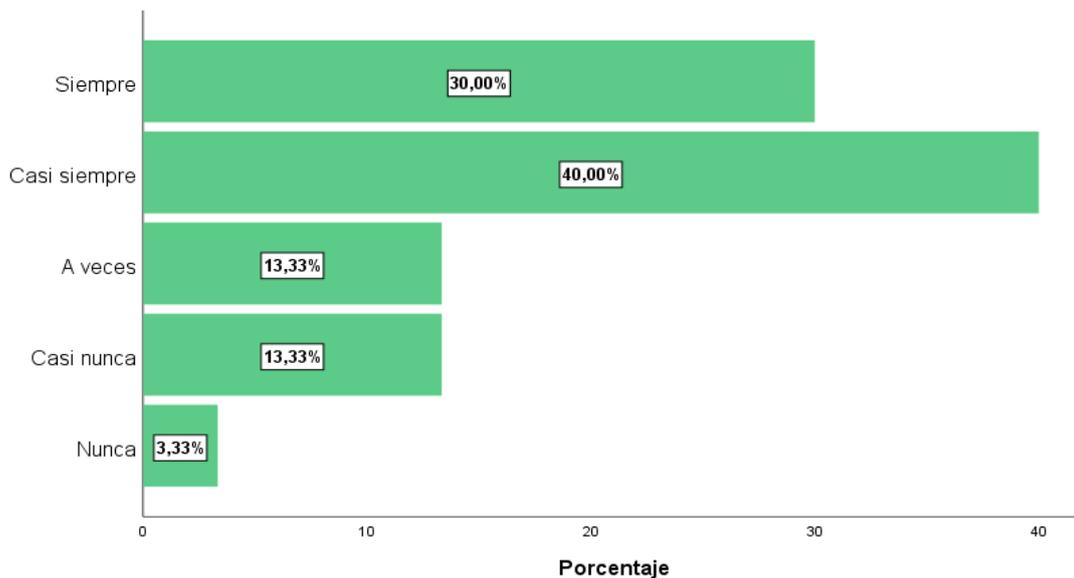
Personal preparado

1. ¿El área es consciente de contar con personal preparado en desarrollar sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	4	13,3	13,3	16,7
	A veces	4	13,3	13,3	30,0
	Casi siempre	12	40,0	40,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 15

Personal preparado



La pregunta 1 sobre desempeño laboral fue si el área es consciente de contar con personal preparado en desarrollar sus funciones, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 40%, siempre 30%, a veces 13.3%, casi nunca 13.3% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si hay la preocupación de contar con personal preparado.

Indira Rojas
C. Contraloría
C. Contraloría

Tabla 16

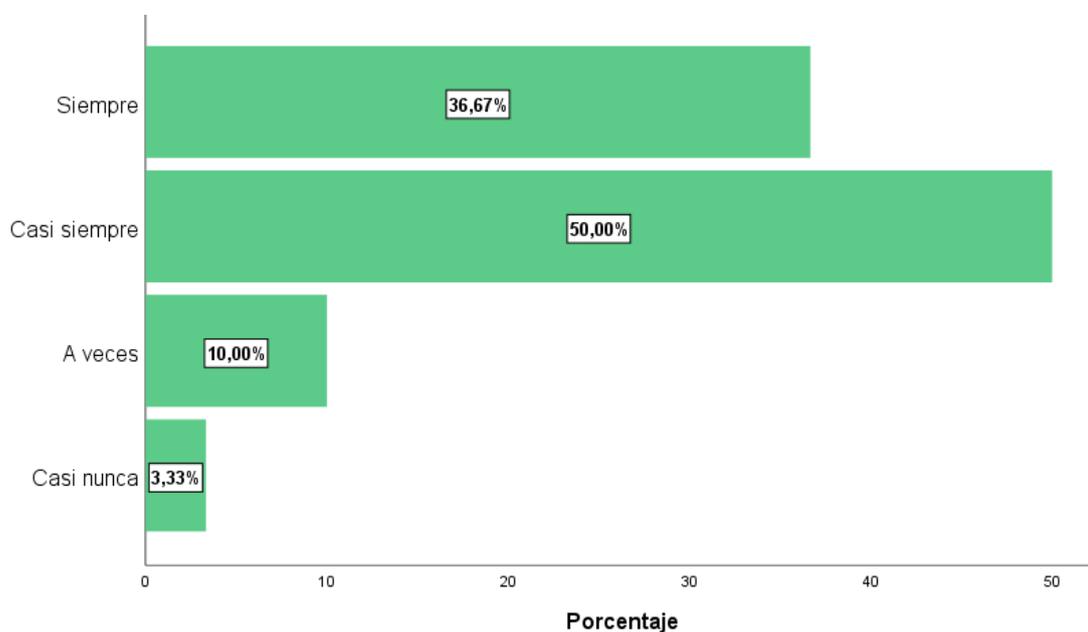
Promover iniciativas e intelecto

2. ¿Las autoridades buscan promover que los colaboradores desarrollen su intelecto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	3	10,0	10,0	13,3
	Casi siempre	15	50,0	50,0	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 16

Iniciativas intelectuales



La pregunta 2 fue si las autoridades buscan promover que los colaboradores desarrollen su intelecto, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 50%, siempre 36.7%, a veces 10% y casi nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si se busca ese desarrollo de intelecto.

Indira Rojas
Comité de Ética

Tabla 17

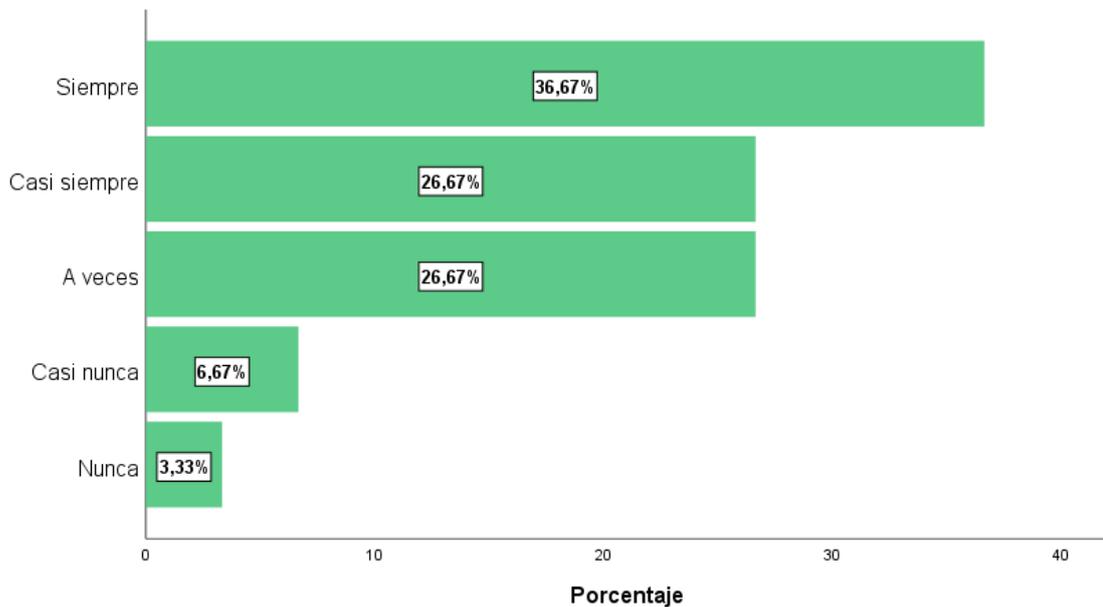
Ampliar y desarrollar habilidades y destrezas

3. ¿Los colaboradores del área de planeamiento mantienen un gran deseo de ampliar y desarrollar sus habilidades y destrezas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	10,0
	A veces	8	26,7	26,7	36,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 17

Desarrollo de habilidades y destrezas



La pregunta 3 fue si los colaboradores del área de planeamiento mantienen un gran deseo de ampliar y desarrollar sus habilidades y destrezas, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 26.7%, siempre 36.7%, a veces 26.7%, casi nunca 6.7% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que los trabajadores mantienen esos deseos personales.

Inés María Rodríguez
Coordinadora de Planeamiento

Tabla 18

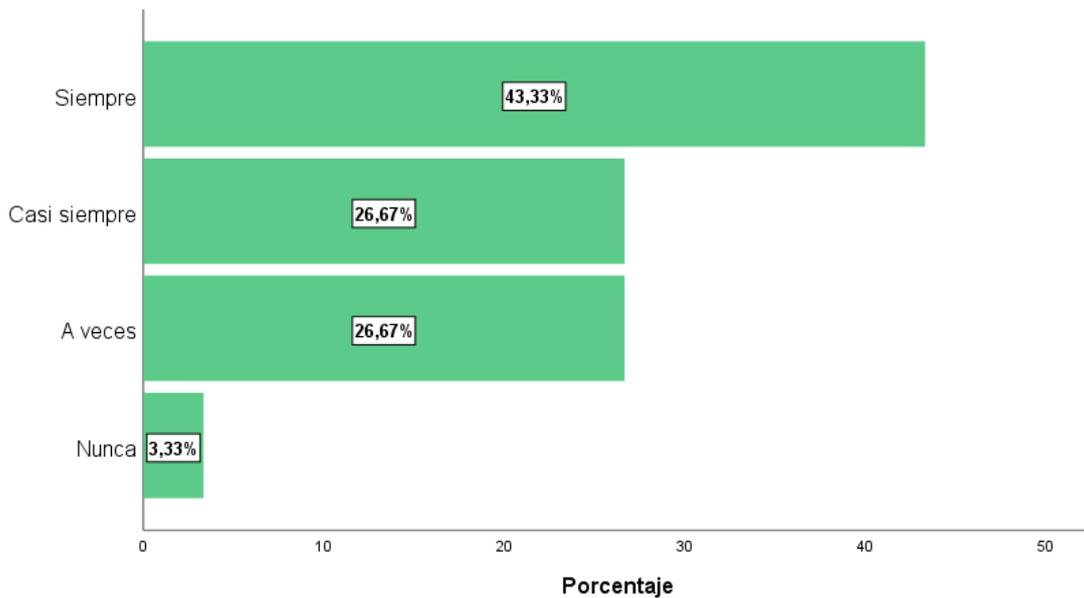
Programas de capacitación y buenas relaciones

4. ¿la institución de salud cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	8	26,7	26,7	30,0
	Casi siempre	8	26,7	26,7	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 18

Programas de capacitación y buenas relaciones



La pregunta 4 fue si la institución de salud cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus colaboradores, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 26.7%, siempre 43.3%, a veces 26.7% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si se cuentan con dichos programas.

Indira Rojas
Coordinadora

Tabla 19

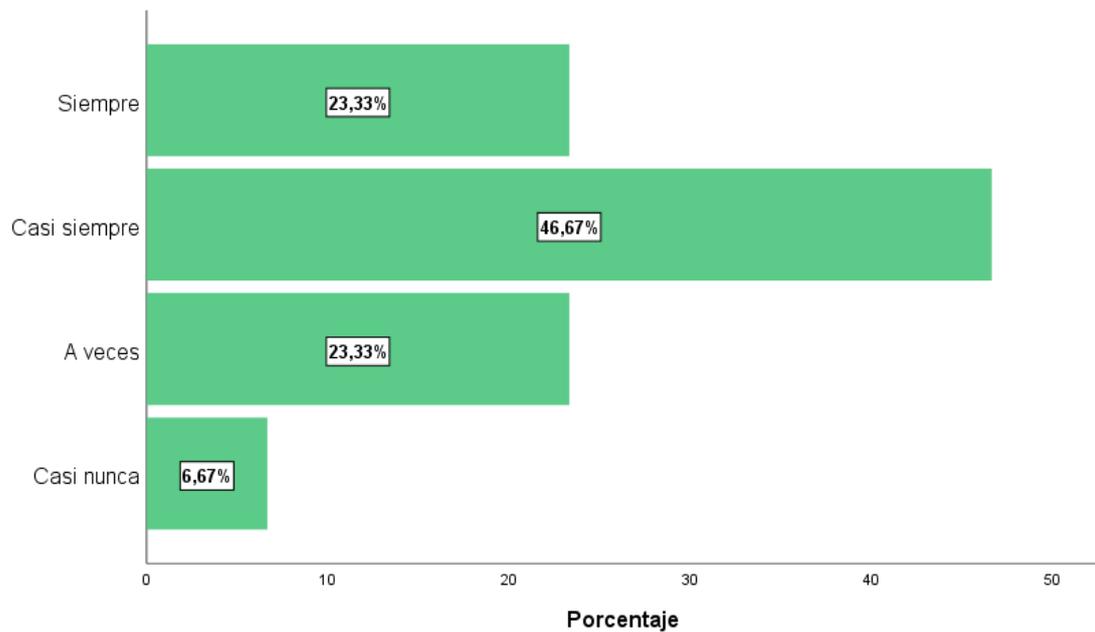
Responsabilidad

5. ¿En el área existe un alto grado de responsabilidad en brindar un favorable ambiente laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	7	23,3	23,3	30,0
	Casi siempre	14	46,7	46,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 19

Responsabilidad



La pregunta 5 fue si el área existe un alto grado de responsabilidad en brindar un favorable ambiente laboral, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 46.7%, siempre 23.3%, a veces 23.3% y casi nunca 6.7%, la mayoría se inclina a responder que existe un alto nivel de responsabilidad.

Trinidad Rojas
Coordinadora de
Investigación

Tabla 20

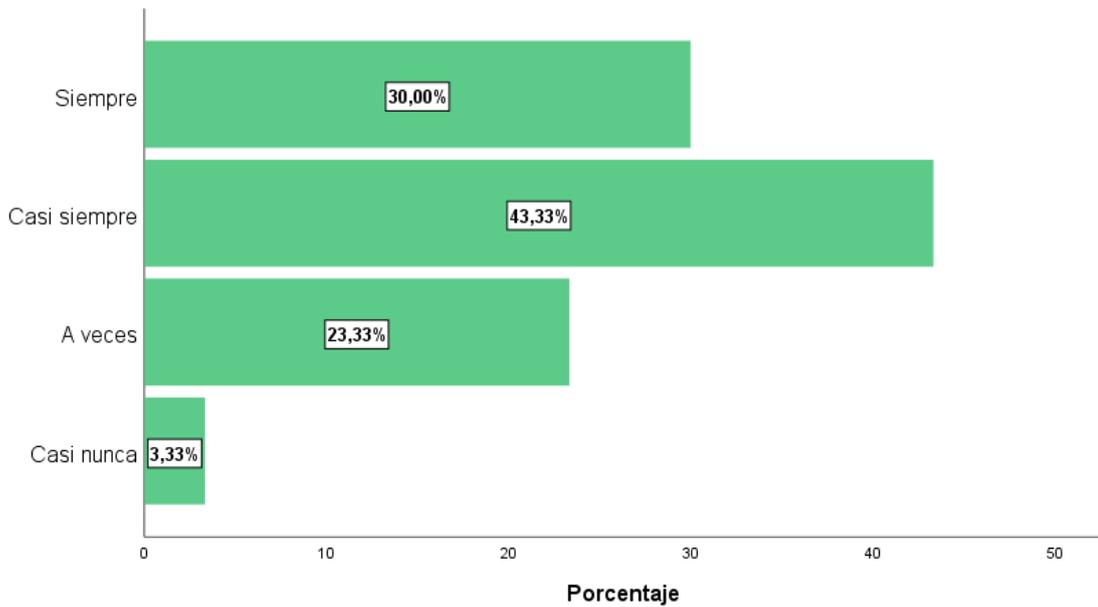
Organizar actividades de planeamiento

6. ¿Los jefes son conscientes que deben organizar actividades en el área de planeamiento para fortalecer las relaciones interpersonales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	7	23,3	23,3	26,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 20

Actividades de planeamiento



La pregunta 6 fue si los jefes son conscientes que deben organizar actividades en el área de planeamiento para fortalecer las relaciones interpersonales, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 43.3%, siempre 30%, a veces 23.3% y casi nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que los jefes si son conscientes.

Indira Rojas
Coordinadora

Tabla 21

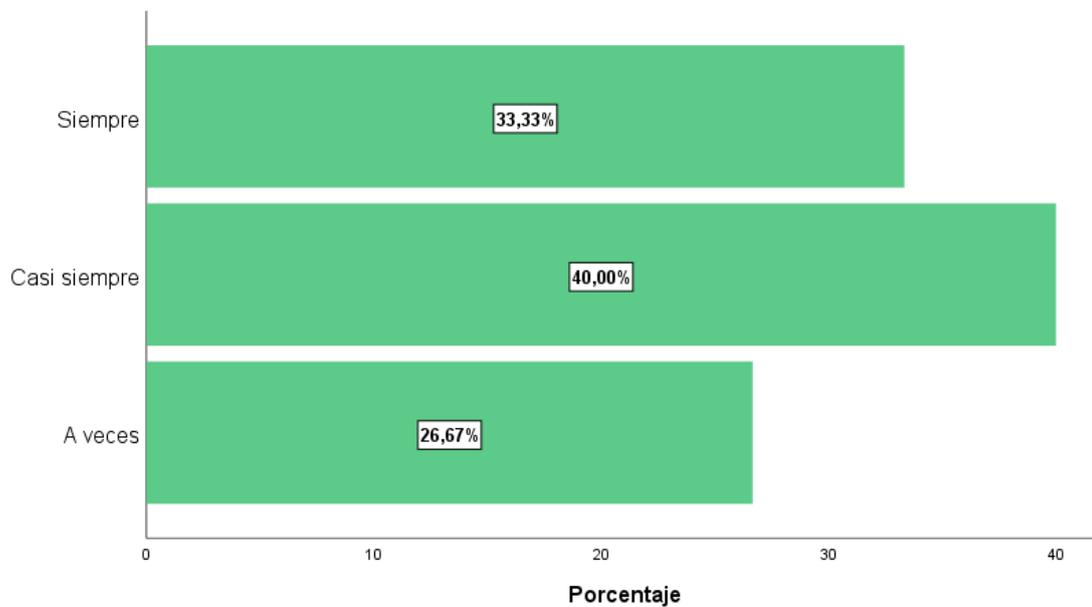
Nivel de compromiso

7. ¿Los colaboradores consideran que existe un nivel de compromiso por parte del área de planeamiento con la seguridad y salud física?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	26,7	26,7	26,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 21

Nivel de compromiso



La pregunta 7 fue si los colaboradores consideran que existe un nivel de compromiso por parte del área de planeamiento con la seguridad y salud física, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 40%, siempre 33.3% y a veces 26.7%, la mayoría se inclina a responder que si existe compromiso con seguridad y salud.

Indira Rojas
Comité de

Tabla 22

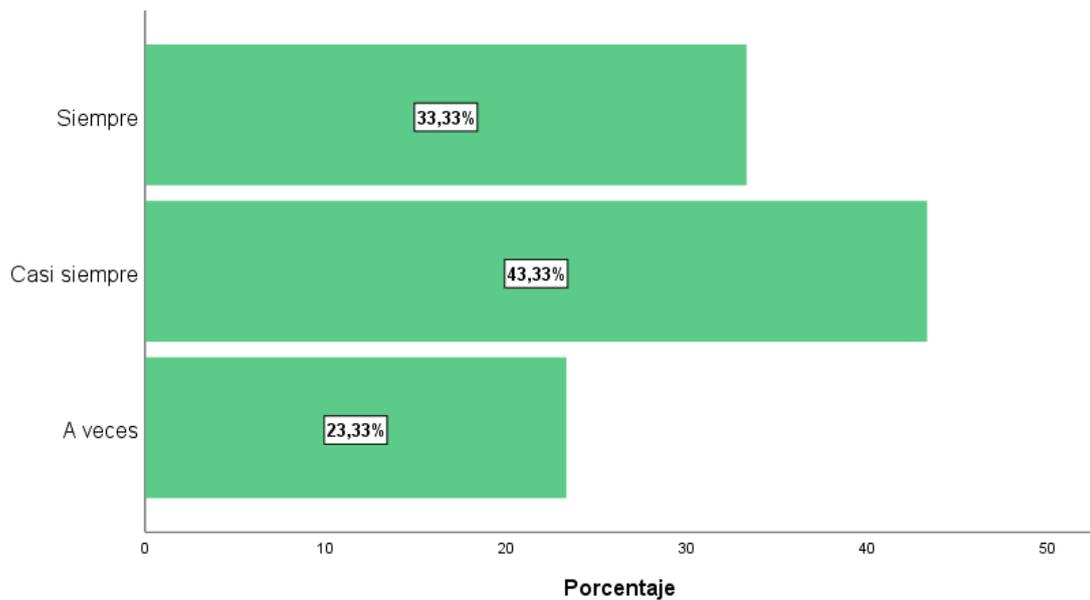
Uso de recursos

8. ¿El área es consciente que los colaboradores hagan uso de los equipos y materiales de la institución de manera óptima?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	23,3	23,3	23,3
	Casi siempre	13	43,3	43,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 22

Uso de recursos



La pregunta 8 fue si el área es consciente que los colaboradores hagan uso de los equipos y materiales de la institución de manera óptima, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 43.3%, siempre 33.3% y a veces 23.3%, la mayoría se inclina a responder que se usan los equipos y materiales óptimamente.

Inés María A. C. Contreras

Tabla 23

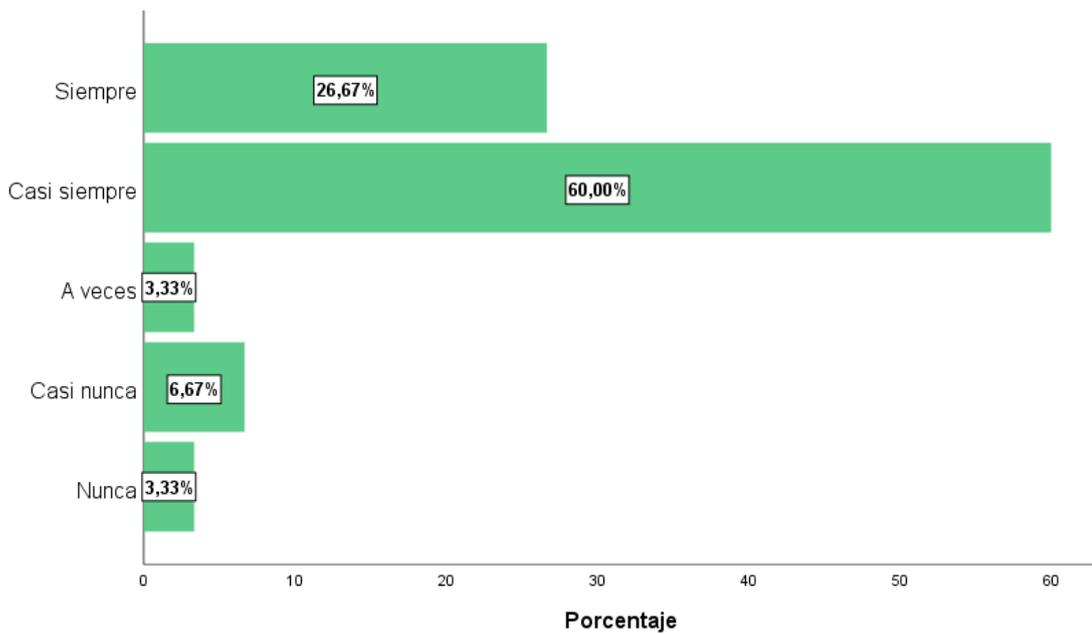
Misión y visión de la institución

9. ¿La institución cuenta con la misión y visión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	10,0
	A veces	1	3,3	3,3	13,3
	Casi siempre	18	60,0	60,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 23

Misión y visión



La pregunta 9 fue si la institución cuenta con la misión y visión, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 60%, siempre 26.7%, a veces 3.3%, casi nunca 6.7% y nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que se si se cuenta con la misión y visión.

Institución

Tabla 24

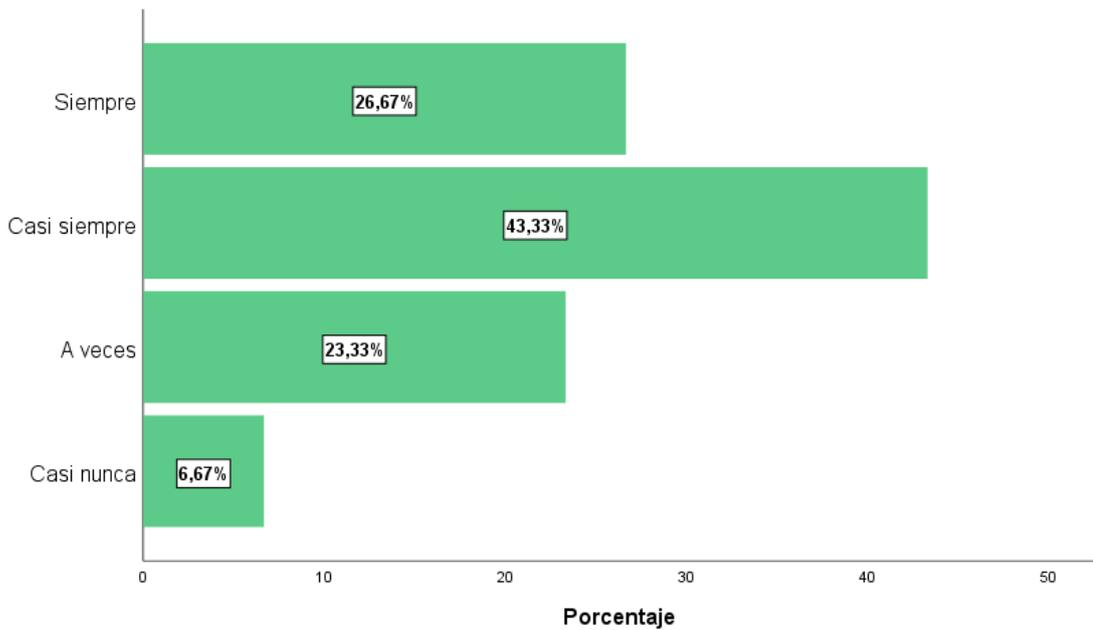
Cuenta con POI

10. ¿El área de planeamiento cuenta con el Plan Operativo Institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	7	23,3	23,3	30,0
	Casi siempre	13	43,3	43,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 24

Plan Operativo Institucional



La pregunta 10 fue si el área de planeamiento cuenta con el Plan Operativo Institucional, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 43.3%, siempre 26.7%, a veces 23.3% y casi nunca 6.7%, la mayoría se inclina a responder que si se cuenta con el plan.

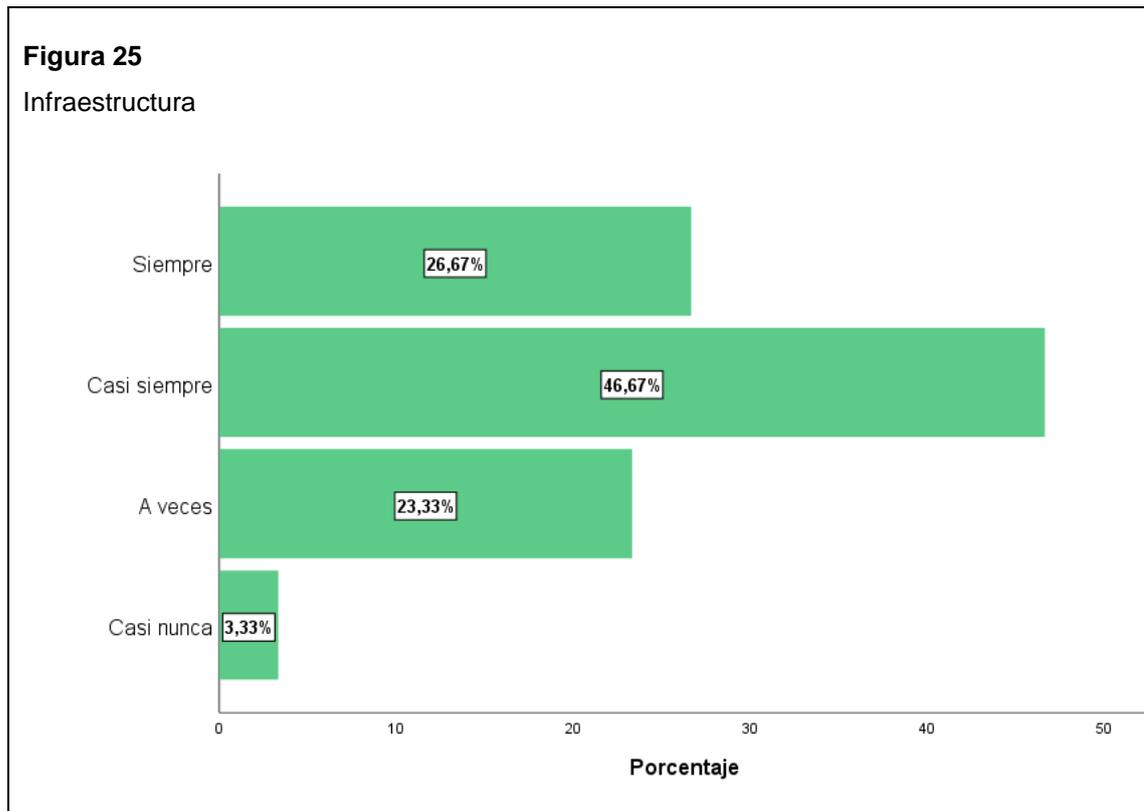
Indira Rojas
Comité A

Tabla 25

Infraestructura

11. ¿El área de planeamiento se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	7	23,3	23,3	26,7
	Casi siempre	14	46,7	46,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



La pregunta 11 fue si el área de planeamiento se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 46.7%, siempre 26.7%, a veces 23.3% y casi nunca 3.3%, la mayoría se inclina a responder que si hay preocupación por el mantenimiento en buen estado.

Instituto Tecnológico de Aguascalientes

Tabla 26

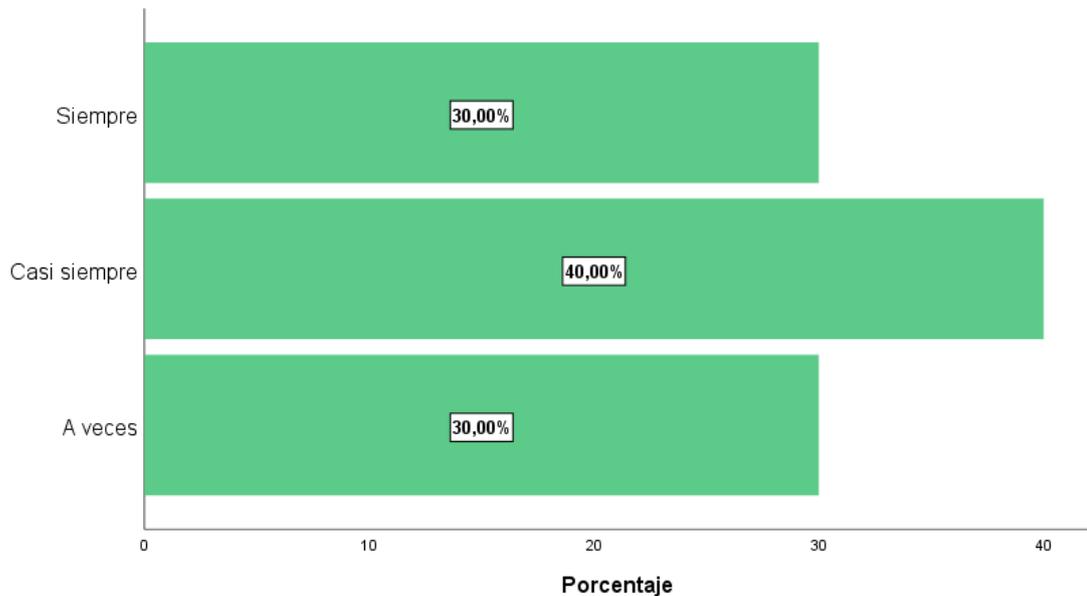
Programas de mantenimiento

12. ¿El área de planeamiento es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	12	40,0	40,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 26

Programas de mantenimiento



La pregunta 12 fue si el área de planeamiento es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales, las respuestas obtenidas fueron: casi siempre 40%, siempre 30% y a veces 30%, la mayoría se inclina a responder que se encuentra presente la implementación de dichos programas de equipo y materiales.

Inés María A. C. González

5.2. Resultados inferenciales

Los resultados de la estadística inferencial, nos conlleva a determinar el tipo de prueba que se va a ejecutar a partir de los datos de la encuesta, para el caso, se ha calculado la prueba de normalidad, es una prueba de una hipótesis que puede permitirnos el rechazo de la hipótesis nula de normalidad (H_0), o (H_1) que determina el no rechazo de la hipótesis nula, para cuyo efecto, nos planteamos:

H_0 : Los datos presentan una distribución normal

H_1 : Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 27

Prueba de la distribución normal

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,137	30	,156	,958	30	,279
Desempeño Laboral	,111	30	,200*	,955	30	,227

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que el número de unidades analizadas es 30, esta recomendado el uso de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks, en esa medida, el valor de la significación para ambas variables es superiores al valor de alfa = 0.05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna que indica los datos no presentan una distribución normal, corresponde recurrir a una prueba PARAMÉTRICA, para este caso el **r²** de Karl Pearson.

Hipótesis general

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

H₀: No existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola Cañete - Lima 2022

Indica
C. Martínez
A. Sánchez
D. Rodríguez

H₁: Existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola Cañete - Lima 2022

Tabla 28

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,685**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,685**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

El cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.685 que se interpreta como una correlación positiva significativa, el valor de $p = 0.000 < 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir **H₁**: existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola Cañete - Lima 2022.

Hipótesis específicas

DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

H₀: Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

H₁: Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

Tabla 29

Correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral

Correlaciones



		Dimensión Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Dimensión Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,342
	Sig. (bilateral)		,064
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,342	1
	Sig. (bilateral)	,064	
	N	30	30

El cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.342 que se interpreta como una correlación positiva moderada, el valor de $p = 0.064 > 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis NULA, es decir H_0 : no existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete.

DIMENSIÓN IDENTIDAD

H_0 : Existe significativamente un grado de influencia de Identidad con el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete

H_1 : Existe significativamente un grado de influencia de Identidad con el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete.

Tabla 30

Correlación entre identidad y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Dimensión Identidad	Desempeño Laboral
Dimensión Identidad	Correlación de Pearson	1	,572**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,572**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Imelda Rojas A. (Coordinadora de Investigación)

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Al realizar el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson cuyo valor llegó a 0.685 se interpretó correlación positiva significativa, por ello se aceptó H_1 lo que se pudo determinar que existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola Cañete - Lima 2022, el valor de p que fue < 0.05 , con lo que deduce que en el Hospital Rezola el clima organizacional alcanzó el 68.5%, trasciende que la intervención del liderazgo transformacional es moderada, mientras que la identidad y la estructura de la organización tienen una mayor incidencia. El Liderazgo transformacional frente al Desempeño laboral denota que se fomenta programas de inducción como influencia idealizada, la inspiración y motivación no encuentran un asidero importante, la autoridad conlleva una alta responsabilidad por lo que las preocupaciones hacia los colaboradores son relativas. El grado de influencia de Identidad con el desempeño laboral, es significativo, la lealtad del cliente y atención del servicio son concordantes, los niveles de involucramiento para marcar una identidad institucional son remarcada, los jefes inmediatos generan confianza y optimismo. La estructura de la organización incluye el conocimiento de las funciones y responsabilidades, así como las obligaciones, para el caso de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios

En el trabajo de López (2021) sobre el clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil en el 2021, la autora concluye que, hay una influencia directa y positiva entre el personal administrativo de la UPS, en dicho estudio, la comunicación, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo

Imelda Rojas A.
Coordinadora
Asesoría

fueron factores determinantes, por tanto, queda claro que el clima organizacional es importante en el desempeño laboral; en el presente trabajo, hay una coincidencia importante, se ha demostrado la existencia de una relación positiva y significativa, se deduce que en ambos estudios, existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Para Cortéz (2009) en su investigación sobre el diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa - Veracruz 2009, se concluye que, existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal, en el cumplimiento de objetivos de la organización; los directivos contribuyen parcialmente en la realización personal y profesional del personal, no hay oportunidades de capacitación, no retribuyen con incentivos, no favorecen la iniciativa de los trabajadores, al final, la percepción de los colaboradores es de no satisfecha del clima organizacional; en el caso del presente estudio, algunos parámetros de las dimensiones muestran correspondencia, el liderazgo transformacional con moderada influencia, la identidad y la estructura combinando su incidencia a las competencias, ambiente de trabajo y evaluaciones del desempeño laboral.

Para Obando (2020) realizó el estudio bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las pymes pertenecientes a la Industria de Alojamiento del Cantón Ibarra, concluyéndose que logró identificar la incidencia de las compensaciones, si se encontró deficiencias en la relación con la dirección, supervisión inadecuada, deficiencia en lograr que el personal se involucre más con sus funciones cotidianas para mejorar los logros, finalmente se diseñó la propuesta de un programa de incentivos basado en estrategias que brinde la posibilidad de dar solución a los problemas detectados en este sector de las Pymes; los resultados de la presente investigación, sin temor a equivocarnos, confirma que la relación directivos y subordinados no está muy vinculada, en ambos estudios éste acercamiento resulta débil o con relación moderada.

Industria de Alojamiento
Cantón Ibarra
Veracruz

En el trabajo de Rojas (2018) sobre Capacitación y Desempeño Laboral en colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango en Guatemala, donde concluye que, ha y una relación entre la capacitación y el desempeño laboral siendo necesario para el éxito de la organización y la realización de sus colaboradores, se determinó que el desempeño laboral mejora la capacitación, orientado a obtener mejores resultados, nuevos conocimientos o mejores productos, lo que si se percibió que no se cuenta con un plan de capacitaciones de temas técnico-profesionales, excepto en eventos de emergencia o se presente un accidente; en realidad, el desempeño laboral tienen muchas aristas, pero en el fondo se observa cierta proporcionalidad entre las dimensiones consideradas para el desempeño laboral; de otro lado, si hay inquietud por temas de desarrollar al personal capacitar o promover su realización.

El trabajo de Trelles (2018) Clima Laboral y su Relación con la Rotación de Personal del Área de Operaciones en un Call Center del Distrito del Agustino, los resultados evidencian una relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal determinándose una correlación positiva grande, incorpora las dimensiones de la autonomía, las relaciones sociales, la estructura organizacional y la remuneración como compromiso con los trabajadores; sin embargo, se observó que con la rotación de personal hay una relación débil; en el mismo sentido,, para la presente investigación existen más coincidencias, lo resaltante corresponde a la estructura organizacional, la forma como se distribuyen las funciones y actividades son una tarea relevante.

En la investigación de Boza (2021) que abordó el desempeño laboral y compensaciones en colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima, se encontró una correlación positiva alta, remarcando la dimensión del rendimiento, costo – beneficio, competencias visibles, competencias no visibles; en la investigación que presentamos, el desempeño es una variable dependiente, mientras que, a diferencia del trabajo de Boza, fue considerado como variable independiente, en ambos casos el análisis de dicha variable responde a la observación de

Indira Rojas
C. Magister en A. Psicología
C. Magister en A. Psicología

resultados, sea un buen manejo de recursos que incluyen personas o, los resultados económicos productivos de la organización.

6.3. Responsabilidad ética

De acuerdo a las normas éticas de investigación de la universidad, se ha tomado pleno conocimiento, dándole integridad científica a través de una conducta responsable, se ha referenciado cada recurso académico con las formas recomendadas del estilo APA 7ma. versión, se ha precisado el estudio en la propuesta de informe final de tesis, protección de los datos conferidos por las personas que han participado en el proceso investigativo; finalmente, se ha tratado de mantener los límites permisibles de similitud para el pregrado.

VII.

Irishia Rojas A.
Comité A.
Sede: P. R. U.

CONCLUSIONES

Se ha determinado indiscutiblemente que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola Cañete - Lima 2022, dado que se demostró con el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson que llegó a 0.685 rotulado como una correlación positiva significativa, el valor de $p = 0.000 < 0.05$.

Se ha determinado que no existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola de Cañete, se prueba con el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson que alcanzó 0.342 que significa una correlación positiva moderada, el valor de $p = 0.064 > 0.05$.

Se ha llegado a determinar que existe significativamente un grado de influencia de la Identidad con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola de Cañete, evidenciado por el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson llegó a 0.572 considerado como una correlación positiva significativa, el valor de $p = 0.000 < 0.05$.

Se ha analizado que existe una relación positiva significativa entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola de Cañete, comprobado por el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson que fue de 0.780 y el valor de $p = 0.000 < 0.05$.

Imelda Rojas A
Coordinadora de Investigación
Investigadora Principal

VIII. RECOMENDACIONES

Recomendamos al área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola Cañete, dar mayor importancia controlando y evaluando los indicadores del clima organizacional: identidad y estructura organizacional porque es capaz de determinar el buen desempeño laboral en la institución.

Se recomienda a los directivos del Hospital Rezola Cañete, implementar el estilo de liderazgo transformacional que permite cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de los trabajadores del Hospital Rezola, así como impulsar la transformación desde dentro de la organización.

Sugerimos a los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto, diseñar y ejecutar el programa de inducción a los nuevos colaboradores y mantener el espíritu de identidad institucional, porque permite elevar las competencias y la evaluación del desempeño laboral.

Proponemos a los directivos del Hospital Rezola de Cañete evaluar y analizar la estructura organizacional del Hospital, efectuando los ajustes de las necesidades de la fuerza laboral, dado que mejoran el desempeño laboral.

Trinidad Rojas
Coordinadora de Planeamiento y Presupuesto

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (1 a ed.) (2009). Diccionario de competencias. Buenos Aires: Granica
- Aguirre R., I. S. (2018) Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones. Universidad del Sur, Cancún, Quintana Roo, México <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Amador, O. (2013) Teoría de los dos factores de Herzberg. Gestiópolis. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Motivaci%C3%B3n,factores%20que%20producen%20la%20satisfacci%C3%B3n.>
- Amorós, E. (2007) Comportamiento Organizacional en Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Biblioteca Virtual de derecho, administración y Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Apaza, I. (2015) Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014. Perú <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F., Valera, D. Loli, A. y Quintana M. (2002). Psicología Organizacional. Revista de Psicología LIBERABIT, v.8. p.14
- Araujo Osorio, A. (2015) Satisfacción laboral y su Relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Huaraz 2014 (tesis de maestría de la UCV)
- Barrantes, F. (2017). "Clima organizacional y su influencia en la rotación de personal en la Empresa Cineplex S.A., distrito de Comas, Lima - Año 2017". (Tesis de pregrado). Recuperado el 20 de julio de 2019 http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3066/Barrantes_GFL.pdf?s

Indira (C) (A)
Comas
Araujo Osorio

- Bohlander, G. y Shell, S. (2008) Administración de Recursos Humanos 14. Edic. México: Editorial Thomson
- Boza A., Diana E. (2021) Desempeño laboral y compensaciones en colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima 2020. Perú.
- Bravo, M. y Cárdenas, N. (2005). "Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoría". (Tesis de pregrado). Pág.75. Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 17 de octubre 2017 de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición diagnóstica y consecuencia. México D.F.: Editorial Trillas.
- Carranza Silva, L. (2015) Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomás – 2014 (tesis de maestría de la UCV)
- Centy, D (2017). Manual metodológico para el investigador científico. Recuperado el 02 de noviembre de 2017 de <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cruzat, R. (2009). La resolución de problemas: Una metodología activa de aprendizaje. Recuperado el 16 de octubre de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos7670/resolucion-problemas-metodologia-activa-aprendizaje/resolucion-problemasmetodologia-activa-aprendizaje2.shtml>
- Contreras, B. y Matheson, P. (s.f). "UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL: CUESTIONARIO DE LITWIN Y STRINGER". Recuperado el 20 de octubre de 2017 de <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf> 84

Trinidad Contreras

- Contreras, M. (2011). De la Naturaleza de los Trabajos de Grado: Tipos de Investigación (EJEMPLOS). Recuperado el 17 de octubre de 2016, de <http://educapuntos.blogspot.pe/2011/04/modalidad-tipo-y-diseno-de-la.html>
- Coulter, R. (10 ma) (2010). Administración. Pearson Educación: México
- Chiavenato, I. (5 ta) (1999). Administración de Recursos Humanos. México McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). Interacción entre mercado laboral y mercado de recursos humanos. p.189.
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. Recuperado el 17 de octubre de 2016, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- Cortés, J.N.M. (2009) Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luyis F. Nachón, Xalapa - Veracruz 2009. Universidad Veracruzana – Xalapa-Veracruz, México.
- Duque, E., & Carvajal, L. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. Recuperado el 16 de octubre de 2016, de <http://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-la-identidadorganizacional-su-influencia-S2215910X1500>
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala). Recuperado el 16 de octubre de 2016, de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=ESCUINTLA2018>
- Espinoza Carbajal, C. R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016 (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú)

Imelda P. A. Carbajal

- Jiménez R., Merlyn L. (2017) Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Fondo Muchick – DANPER S.A.C. – 2017. Universidad Nacional de Trujillo-Perú.
- López, N.A. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Ecuador.
- Muñoz A., A. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016. Universidad Nacional de Ucayali. Perú
- Obando, G. Karla (2020) Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las Pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del cantón Ibarra. Universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador.
- Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M. (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Quispe, E (2015) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015, recuperado 03 marzo 2017
- Reyes, V. (2006). El concepto de reglas en Pierre Bourdieu. Recuperado el octubre de octubre de 2016, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/16498/1/11394-27830-1-PB.pdf> García, C. A. (2011). Productividad y Reducción de costos. México: Trillas.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración. México: PEARSON. Tiempo. (16 de diciembre de 2016).
- Rojas S., Francisco J. (2018) Capacitación y desempeño laboral. Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango, Universidad Rafael Landívar – Guatemala.

Industria
Comercio
Agricultura

- Sánchez, J. (2013). Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú). Recuperado el 16 de octubre de 2016,
- Tiempo el (A. R. Peña, Editor) Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/impacto-del-rendimiento-de-personasen-las-empresas-46479>
- Terán O. y Lorenzo J. (2011) Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior, Omnia, enero – abril 96-11
- Trelles, E. L. (2018) Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del Distrito del Agustino, 2018. Universidad San Martín de Porres – LIMA.
- Trinidad, L. J. M. (2019) Clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C., del Distrito de Puente Piedra en el año 2019. Universidad Tecnológica del Perú.

Trinidad (L. J. M.)
C. M. T. A.
A. S. P.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO DEL HOSPITAL REZOLA – CAÑETE – LIMA 2022"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	
¿Cuál es la influencia existente entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete Lima 2022?	Determinar la influencia existente entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete - Lima 2022	Existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola Cañete - Lima 2022	Independiente			TIPO: BASICA	
			X: Clima Organizacional	X1: Liderazgo transformacional	X11	Influencia idealizada	Transversal
					X12	Inspiración motivada	No experimental
				X2: Identidad	X21	Lealtad del cliente	NIVEL
					X22	Involucramiento	Explicativa causal
				X3: Estructura	X31	Percepción de las obligaciones	DISEÑO
X32	Percepción de las políticas	Descriptivo Correlacional					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Dependiente				
¿Cuál es la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Determinar la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Y: Desempeño Laboral	Y1: Competencias	Y11	Capacidades cognitivas	
					Y12	Destrezas - habilidades	
¿Cuál es el grado de Influencia que existe entre la Identidad y el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeación y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Determinar el grado de Influencia existente entre la Identidad y Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Existe significativamente un grado de influencia de Identidad con el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Y: Desempeño Laboral	Y2: Ambiente de trabajo	Y21	Condiciones de trabajo	
					Y22	Entorno físico de trabajo	
¿Cómo influye la Estructura en el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Analizar la influencia de la Estructura en el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Existe relación significativa entre la Estructura y el Desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola - Cañete	Y: Desempeño Laboral	Y3: Evaluaciones	Y31	Evaluaciones internas	
					Y32	Evaluaciones externas	


 Fecha: _____

Anexo 2

Consentimiento informado

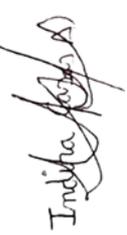
Instrumentos validados

Indira Rojas
Consentimiento Informado

Anexo 3
Base de datos

N	Trabajador/directivo	Edad	V1 P1	V1 P2	V1 P3	V1 P4	V1 P5	V1 P6	V1 P7	V1 P8	V1 P9	V1 P10	V1 P11	V1 P12	V2 P1	V2 P2	V2 P3	V2 P4	V2 P5	V2 P6	V2 P7	V2 P8	V2 P9	V2 P10	V2 P11	V2 P12
1	1	25	4	5	5	4	5	4	5	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3
2	1	27	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
3	1	19	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3
4	1	31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	1	29	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
7	2	28	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	1	28	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
10	1	24	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3
11	1	24	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
12	1	25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4
13	2	29	5	5	5	3	3	2	3	4	5	3	3	2	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5
14	2	31	4	3	4	2	5	4	1	2	4	1	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3
15	1	25	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
16	1	21	4	4	4	2	4	4	5	5	2	5	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4
17	1	23	4	5	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	2	5	3	3
18	1	20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	1	24	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
20	1	25	4	4	5	2	3	5	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
21	2	30	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5
22	2	35	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	1	26	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
24	1	27	4	4	5	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	5	5	4	2	3	5
25	1	26	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	33	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3
27	2	28	4	3	1	2	3	4	1	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	39	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
29	1	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
30	1	27	3	4	5	5	5	5	2	4	4	3	2	2	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5





Anexo 4

Validación de instrumentos

Instrumento de validación

Irishia P. A. (Comité A) 



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



OBSERVACIONES

1. NINGUNA
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FECHA: 11/03 /2023


Firma del experto





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) (es) del Instrumento
ALEJOS IPANAQUÉ RUFINO	Universidad Nacional del Callao	Cuestionario de la encuesta	BACH. SANCHEZ ALCALA ANGELICA MARIA BACH. LUYO AYAUCAN GONZALO JESUS BACH. CASAS ALCALA INDIRA RAQUEL
Título del estudio: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO DEL HOSPITAL REZOLA – CAÑETE – LIMA 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque **X** debajo del intervalo y consigne el porcentaje (%) correspondiente.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				% %	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.															75							
Objetividad	Está expresado en conductas o actividades observables en una organización															69							
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																75						
Organización	Existe una organización lógica coherente															70							

Indira Casas (Coordinadora)



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



OBSERVACIONES

1. NINGUNA
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FECHA: 12/03 /2023

Firma del experto

Imelda Rojas (Comisaria A)