



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del
Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Autora:

Bach. Sono Manosalva Claudia Fiorela

Asesora:

Dra. Carpio Vásquez, Weiky Nelly Juliana

(Cód. ORCID: ([0000-0003-2604-7280](https://orcid.org/0000-0003-2604-7280)))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento Y Responsabilidad Social:
Gestión de Organizaciones

Pimentel, Perú, 2024.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA

Yo, **WEIKY NELLY JULIANA CARPIO VASQUEZ**, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, en calidad de asesora de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe de Tesis, presentado por la **Bach. Sono Manosalva Claudia Fiorela**, titulado: "**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023**". Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 26% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 01 de octubre 2024

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Weiky Nelly J. Carpio Vásquez", with a horizontal line extending to the right.

Dra. Weiky Nelly J. Carpio Vásquez
Asesora de Tesis FACEN - UDCH

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	26%	6%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

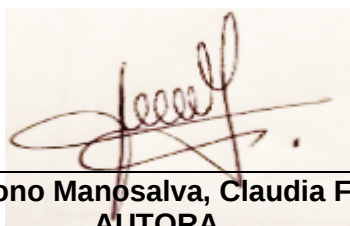
FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	14%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to uncedu	3%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.uladech.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Privada del Norte	<1%
	Trabajo del estudiante	
8	docplayer.es	<1%
	Fuente de Internet	

TEMA DE LA TESIS:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL POLICIAL, CHICLAYO,
2023

Para optar el Título Profesional de: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

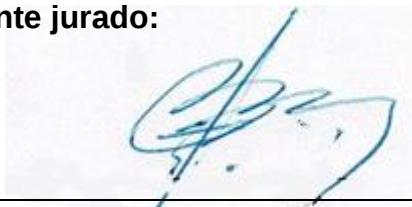


Bach. Sono Manosalva, Claudia Fiorela
AUTORA

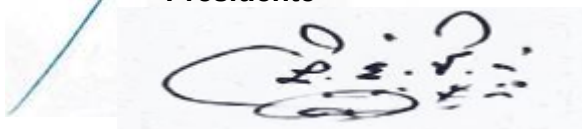


Dra. Carpio Vásquez, Weiky Nelly Juliana
ASESORA

Aprobado por el siguiente jurado:



Mag. Andrés Lucio Chuquiruna León
Presidente



Mag. Luis Alberto Elera Vilela
Secretario



Mag. Wilton Vidauro Carpio Campos
Vocal

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón, la presente tesis a mis hijos Leandro y Mía Cabrejos Sono que son mi mayor motivo para luchar y salir adelante; de manera muy especial, a mi madre Ofelia Manosalva que en todo momento me brinda su apoyo incondicional, a mi padre Jaime Sono por siempre estar presente en mi vida, a mi amado esposo César Cabrejos quien con su apoyo y comprensión me ha alentado a alcanzar este valioso objetivo.

CLAUDIA

Agradecimiento

A mi Dios amado por abrirme las puertas necesarias y mostrarme el camino para poder alcanzar esta meta tan importante.

A mi familia, amigos y todas las personas que contribuyeron de alguna manera a que se pueda realizar este trabajo.

Un agradecimiento muy especial a mi asesora Dra. Carpio Vásquez, Weiky Nelly Juliana, por su paciencia, asesoramiento y guía para desarrollar mi informe de tesis.

CLAUDIA

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	v
Índice de Contenido	vii
Índice de tablas	viii
Índice de ilustraciones	x
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo de investigación.	11
3.2. Diseño de investigación.	11
3.3. Variables y operacionalización.....	12
3.4. Población, muestra y muestreo de estudio.....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.6. Procedimiento de recolección de datos e información.	15
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	15
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	17
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 1. Estadística Descriptiva Sexo de Trabajadores	17
Tabla 2. ¿Siento orgullo de pertenecer como trabajador en la institución?	18
Tabla 3. ¿Realizo el trabajo como desafío interesante para mi realización?	19
Tabla 4. ¿El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución?	20
Tabla 5. ¿Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución?	21
Tabla 6. ¿Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso?	22
Tabla 7. ¿Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco?	23
Tabla 8. ¿Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan?	24
Tabla 9. ¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero?	25
Tabla 10. ¿Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros?	26
Tabla 11. ¿La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas?	27
Tabla 12. ¿Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan?	28
Tabla 13. ¿En la institución existe reciprocidad de responsabilidades?	29
Tabla 14. ¿En esta institución los trabajadores están organizados y bien asignados?	30
Tabla 15. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?	31
Tabla 16. ¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo?	32
Tabla 17. ¿El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal?	33
Tabla 18. ¿En esta institución se tiene claro quien decide las cosas?	34
Tabla 19. ¿En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación?	35
Tabla 20. ¿Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos?	36
Tabla 21. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	37
Tabla 22. ¿Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo?	38
Tabla 23. ¿En esta institución tenemos oportunidades de crecimiento profesional?	39
Tabla 24. ¿En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo?	40
Tabla 25. ¿En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas?	41
Tabla 26. ¿Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo?	42
Tabla 27. ¿Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo?	43
Tabla 28. ¿Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?	44
Tabla 29. ¿En mi área de trabajo no hay favoritismos?	45
Tabla 30. ¿La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer? ..	46
Tabla 31. ¿En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente?	47
Tabla 32. ¿El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable?	48
Tabla 33. ¿El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas?	49
Tabla 34. ¿En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?	50
Tabla 35. ¿Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución?	51
Tabla 36. ¿Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?	52
Tabla 37. ¿El respeto que me tienen los colegas lo debo a mi trabajo?	53
Tabla 38. ¿Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución?	54
Tabla 39. ¿Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?	55
Tabla 40. ¿En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten?	56
Tabla 41. ¿Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida?	57
Tabla 42. ¿La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?	58
Tabla 43. ¿El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba? ..	59
Tabla 44. Resultado Descriptivo de la Dimensión Identidad	60
Tabla 45. Resultado Descriptivo de la Dimensión Cooperación	61
Tabla 46. Resultado Descriptivo de la Dimensión Estructura	62

Tabla 47. Resultado Descriptivo de la Dimensión Recompensa.....	63
Tabla 48. Resultado Descriptivo de la Variable Clima Organizacional.....	64
Tabla 49. Resultado Descriptivo de la Dimensión Ayuda Mutua.....	65
Tabla 50. Resultado Descriptivo de la Dimensión Vinculación Organizacional	66
Tabla 51. Resultado Descriptivo de la Dimensión Proactividad Laboral	67
Tabla 52. Resultado Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral.....	68
Tabla 53. Prueba de normalidad de las Variables y Dimensiones	69
Tabla 54. Relación: Var. Clima Organizacional y Var. Desempeño Laboral	70
Tabla 55. Relación: Dimensiones de la Var. Clima Organizacional y Var. Desempeño Laboral	71

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Estadística Descriptiva Sexo de Trabajadores	17
Ilustración 2. ¿Siento orgullo de pertenecer como trabajador en la institución?	18
Ilustración 3. ¿Realizo el trabajo como desafío interesante para mi realización?	19
Ilustración 4. ¿El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución?	20
Ilustración 5. ¿Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución?	21
Ilustración 6. ¿Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso?	22
Ilustración 7. ¿Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco?	23
Ilustración 8. ¿Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que se necesitan?	24
Ilustración 9. ¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero?	25
Ilustración 10. ¿Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros?	26
Ilustración 11. ¿La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas?	27
Ilustración 12. ¿Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan?	28
Ilustración 13. ¿En la institución existe reciprocidad de responsabilidades?	29
Ilustración 14. ¿En esta institución los trabajadores están organizados y bien asignados?	30
Ilustración 15. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?	31
Ilustración 16. ¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo?	32
Ilustración 17. ¿El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal?	33
Ilustración 18. ¿En esta institución se tiene claro quien decide las cosas?	34
Ilustración 19. ¿En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación?	35
Ilustración 20. ¿Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos?	36
Ilustración 21. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	37
Ilustración 22. ¿Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo?	38
Ilustración 23. ¿En esta institución tenemos oportunidades de crecimiento profesional?	39
Ilustración 24. ¿En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo?	40
Ilustración 25. ¿En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas?	41
Ilustración 26. ¿Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo?	42
Ilustración 27. ¿Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo?	43
Ilustración 28. ¿Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?	44
Ilustración 29. ¿En mi área de trabajo no hay favoritismos?	45
Ilustración 30. ¿La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?	46
Ilustración 31. ¿En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente?	47
Ilustración 32. ¿El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable?	48
Ilustración 33. ¿El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas?	49
Ilustración 34. ¿En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?	50
Ilustración 35. ¿Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución?	51
Ilustración 36. ¿Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?	52
Ilustración 37. ¿El respeto que me tienen los colegas lo debo a mi trabajo?	53
Ilustración 38. ¿Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución?	54
Ilustración 39. ¿Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?	55
Ilustración 40. ¿En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten?	56

Ilustración 41. ¿Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida?...57	57
Ilustración 42. ¿La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales? 58	58
Ilustración 43. ¿El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba? 59	59
Ilustración 44. Resultado Descriptivo de la Dimensión Identidad..... 60	60
Ilustración 45. Resultado Descriptivo de la Dimensión Cooperación..... 61	61
Ilustración 46. Resultado Descriptivo de la Dimensión Estructura 62	62
Ilustración 47. Resultado Descriptivo de la Dimensión Recompensa..... 63	63
Ilustración 48. Resultado Descriptivo de la Variable Clima Organizacional..... 64	64
Ilustración 49. Resultado Descriptivo de la Dimensión Ayuda Mutua..... 65	65
Ilustración 50. Resultado Descriptivo de la Dimensión Vinculación Organizacional 66	66
Ilustración 51. Resultado Descriptivo de la Dimensión Proactividad Laboral..... 67	67
Ilustración 52. Resultado Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral..... 68	68

Resumen

El estudio presentó como objetivo general Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023 siendo de metodología, tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, aplicado a una muestra de 90 trabajadores del hospital. Los resultados mostraron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.729, indicando una correlación alta y positiva. Además, el valor de significancia fue de 0.000, lo que nos permite concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Esto implica que un buen clima organizacional está asociado con un mejor desempeño laboral, y esta relación es estadísticamente significativa, lo que sugiere que la observación no es producto del azar, sino que es consistente y confiable según los datos analizados.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of the workers of the Regional Police Hospital, Chiclayo, 2023, being of methodology, basic type, quantitative approach, descriptive level, correlational, non-experimental design. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, applied to a sample of 90 hospital workers. The results showed that Spearman's Rho correlation coefficient was 0.729, indicating a high and positive correlation. Furthermore, the significance value was 0.000, which allows us to conclude that there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of workers. This implies that a good organizational climate is associated with better job performance, and this relationship is statistically significant, which suggests that the observation is not a product of chance, but is consistent and reliable according to the data analyzed.

Keywords: organizational climate, job performance, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Es crucial instaurar medidas específicas entre gerentes y empleados basadas en el comportamiento humano y estrategias de desarrollo laboral en todos los niveles organizacionales. Esto es esencial para que los gerentes desempeñen sus funciones efectivamente y para cumplir con las necesidades y expectativas de los usuarios, como señala la norma ISO. En el sistema de salud peruano, que ofrece servicios en todas las regiones tanto en el sector público como privado, es vital garantizar una atención oportuna, eficiente y de calidad. La presente investigación subraya que, sin un clima organizacional positivo, no se pueden lograr los resultados deseados, independientemente de los mecanismos y ordenamientos establecidos (Bermejo et al., 2022).

En cuanto a la problemática relacionada al presente estudio de investigación, en el ámbito internacional, en **Ecuador, Ayala (2021)**, en su investigación se identificaron problemas en la administración del Distrito de Salud Pública de Cotopaxi: falta de socialización y cumplimiento de las disposiciones, separación del personal sin apoyo legal, duplicación de tareas absorbidas por los funcionarios del distrito en algunos casos, sobrecarga de trabajo, asignación de funciones ajenas a su nombramiento o contrato, lo que no permite un buen desempeño y crea un clima organizacional inadecuado, por lo tanto provoca una falta de motivación para el trabajo eficiente y productivo en la unidad estructural. **En México Aldaz et al. (2021)**, en su estudio realizado en el departamento de educación del estado de Salitre, se encontró que el 2,5% de los funcionarios del departamento de educación de Francisco Iñigo creía que el clima organizacional se encontraba en un nivel regular por causa a la orientación al servicio, mientras que el 60% consideró que el clima organizacional se encuentra en un nivel normal en relación a la estructura física de la entidad y por el estilo de liderazgo el 37,5% lo califica como destacado, en cuanto al desempeño laboral el 2,5% de los trabajadores consideran que se encuentra en un nivel regular respecto a la motivación, por consiguiente un 70% señala que el desempeño individual es esperado y un 27,5% opina que es destacado. A **nivel nacional, en Perú, Aliaga (2022)**, encontró en el departamento de Ucayali un hospital que atravesaba por algunos inconvenientes, administrativos y dirigentes de departamento mostraban desinterés por su personal, los hacen

trabajar hasta altas horas de la noche, no cumpliendo con el horario establecido, lo que genera fatiga, falta de motivación, mala comunicación con otras áreas y retrasos en el logro de objetivos y tareas propuestas, los problemas antes mencionados van en aumento y crean un mal ambiente organizacional entre jefes y subordinados, lo que afecta principalmente el desempeño de cada empleado. Por otro lado, **Borja (2022)**, en su estudio realizado a un hospital público del Callao, manifestó que se detectó una realidad problemática relacionado con los siguientes inconvenientes: hay una falta de comunicación y organización entre el personal, los trabajadores no cuentan con prioridades y metas institucionales claras, baja disposición hacia sus tareas, salarios desiguales y mala supervisión y control de los trabajadores debido a limitaciones materiales y físicas. **A nivel local**, en Cajamarca, **Montenegro (2022)** encontró en su investigación sobre el seguro de salud integral Chota problemas en el deber institucional y la participación laboral. Estos se manifestaban en la falta de compromiso con los objetivos institucionales, restricciones en la supervisión del trabajo, mala comunicación y deficiencia en la obtención de información debido a la falta de tecnología adecuada. Además, observó una baja calidad de trabajo, con empleados que faltan y llegan tarde constantemente, no saben trabajar en equipo y desconocen las normas y políticas necesarias para sus funciones. El siguiente estudio científico se realizó en el Hospital Policial Regional de Chiclayo donde laboran un total de 298 trabajadores, y se pudo percibir que en algunas oportunidades estos no han logrado cumplir las funciones encomendadas, ocasionando desinterés de los jefes por generar un ambiente agradable de trabajo, mala relación entre jefes y subordinados, excesiva rotación, asignación de premios y reconocimientos que no se ajustan a la meritocracia, en muchos casos las tareas que realizan los trabajadores no guardan relación con la especialidad profesional, lo cual no favorece que exista un buen clima organizacional y por consiguiente los trabajadores tampoco podrán tener un buen desempeño laboral, retardo en la prestación del servicio solicitado, se ha visto también que algunos colaboradores presentan deficiencias en las habilidades técnicas y humanas, ya que hay retrasos en la elaboración de documentos administrativos, así mismo algunos de los trabajadores que tienen contacto con pacientes muestran dificultades en el buen trato con el público; es por todo lo manifestado anteriormente que el **problema general** de investigación es: ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores

del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023?, y como **problemas específicos** tenemos: a) ¿Cuál es el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023? b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023? c) ¿Cuál es la relación de las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023?. La presente **investigación se justifica** de manera **Teórica**; ya que se llevó a cabo una revisión exhaustiva del material bibliográfico para respaldar las variables y dimensiones de la investigación; en consecuencia, se profundizó en la comprensión teórica del Clima organizacional y Desempeño laboral. Se justificó de manera **Práctica**, debido a que los resultados nos servirán como indicadores para dar solución a la problemática encontrada en la institución; de manera **Metodológica**, porque los instrumentos utilizados en el presente estudio son válidos y confiables que servirán para realizar diferentes investigaciones futuras afines con las variables de estudio; por último se justifica de manera **Social**, porque gracias al presente estudio se conocerán la problemática de este Hospital y se podrán plantear algunas recomendaciones para la mejoría del servicio en beneficio de la sociedad. Se formula como **Objetivo General**: Determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023 y como **objetivos específicos**: a) Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023 b) Identificar el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023 c) Establecer la relación que existe entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023. Como **Hipótesis General**: La **Hipótesis Alterna**, H1: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023. Y como **Hipótesis Nula**, H0: El Clima Organizacional, no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.

II. DESARROLLO

Los antecedentes considerados para la elaboración de la siguiente investigación se constituyen según el ámbito **internacional**: **En Colombia** se encuentra el estudio de **Mendoza et al. (2022)** con el tema que relaciona al clima organizacional y desempeño laboral, se realizó un estudio en un laboratorio empresarial LAEMCO en la ciudad de Tunja, el objetivo de estudio fue analizar la relación entre las variables, por lo cual toma en cuenta en el área metodológica: de tipo cuantitativo y el diseño no experimental, igualmente se estudia una muestra de 75 participantes, se empleó la prueba de chi-cuadrado con un nivel de significación de 0.05 para recopilar los resultados; se encontró una correlación altamente significativa entre las variables ($p\text{-valor} = 0.0001$), este estudio demostró que alrededor del 77.4% de los participantes creen que un buen ambiente de trabajo mejora el desempeño laboral y viceversa. Por otro lado, 13.3% de los participantes creen que el desempeño laboral regular tiene un efecto directo en el ambiente de trabajo y 9.3% de los participantes creen que un ambiente de trabajo inadecuado alienta a los trabajadores a desempeñarse mal. **En Venezuela** explica **Ramírez y Comas (2023)** en su estudio clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de las variables, se utilizó un diseño no experimental transversal y la metodología fue cuantitativa, los resultados de la muestra de 21 trabajadores demostraron que existe un impacto entre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados, con un $p=0.713$, señalando una correlación entre ambas variables. **En Argentina**, Tello (2023), en su investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral: influencia en el desempeño laboral, busca evaluar la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y su impacto en el desempeño laboral de los empleados municipales de la ciudad de La Rioja, se aplicó una metodología cuantitativa no experimental y se utilizó como muestra a 260 empleados, se utilizaron los instrumentos: Escala de Actitud de Likert; Escala General de Satisfacción, Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS) Y Autoevaluación de Desempeño Laboral bajo la teoría de Competencias, los resultados obtenidos del instrumento de Likert indicaron que las dimensiones de comunicación con un promedio de 3,85 y el trabajo en equipo con un promedio de 3,80 eran las cosas que mejoraban el clima laboral, por otro lado, se utilizó una escala de autoevaluación para calcular la variable desempeño laboral, que mostró

un mejor desarrollo de las competencias técnicas con un promedio de 2,72, lo que indica que los trabajadores consideran que a veces logran desarrollar sus competencias laborales tal y como lo desean y deberían. Se concluye que el clima organizacional no es del todo favorable, lo que afecta el desempeño de los empleados. En cuanto a los antecedentes de investigación a **nivel nacional, en Huánuco** explica **Cabrera (2021)** en su estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital I Huariaca en 2019, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. La muestra consistió en 130 trabajadores y se utilizaron dos cuestionarios, así como la prueba de Chi-cuadrado., se obtuvieron los siguientes resultados: el clima organizacional era medianamente favorable para el 45,38% (59 trabajadores) y el desempeño laboral era promedio para el 61,54% (80 trabajadores), sin embargo, se encontró una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, incluido el comportamiento laboral, el desempeño personal, la supervisión, la comunicación y las relaciones laborales ($p\text{-valor}=0,00001<\alpha=0,05$). Finalmente, concluye que ambas variables del estudio se encuentran fuertemente relacionadas. **En Lima** se encuentra la investigación de **Usucachi (2020)** en su tema sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de servicio de gineco-obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019, el objetivo de la investigación es determinar las relaciones entre sus variables, su metodología es cuantitativa y su diseño no experimental, 60 profesionales participaron en la muestra, que incluyó instrumentos infalibles y aprobados de la encuesta, los hallazgos de la prueba de correlación de Spearman para analizar los contrastes de la hipótesis indicaron una correlación directa y significativa ($p = 0,000 < 0,01$) con un nivel alto de interrelación, que se evidenció por el coeficiente Rho de Spearman de 0,928, en conclusión, se descubrió una relación significativa entre ambas variables, esto significa que un buen clima organizacional tiene una mayor correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. **En Huancayo**, explica **Barra (2021)**, en su análisis clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una cadena de boticas – Huancayo, 2020, presenta como objetivo determinar la relación que existe entre sus variables, en su metodología fue no experimental con un enfoque científico descriptivo, de tipo aplicado, prospectivo transversal, las encuestas de clima organizacional y desempeño laboral se aplicaron en una muestra de 157 trabajadores, calculada mediante un muestreo no

probabilístico intencionado, para obtener información, para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach y el resultado fue 0,879, lo que indica una buena confiabilidad, se encontró una correlación moderada entre las variables mediante el coeficiente de Spearman, con un p-valor menor a 0.05, finalmente, se concluyó que existe relación significativa entre dichas variables. En el contexto local, en **Chiclayo** encontramos a **Cárdenas (2021)** Con el propósito de su tesis sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud privado en Tarapoto, teniendo como objetivo determinar la relación entre las variables, su metodología es cuantitativa y su diseño es no experimental, como herramienta se utilizó un cuestionario y los resultados fueron los siguientes: Existe correlación entre las dimensiones potencial humano con una significancia de 0,001 y un coeficiente de 0,488; diseño con una significancia de 0,001 y un coeficiente de 0,431 y la cultura organizacional con una significancia de 0,002 y un coeficiente de 0,656. El grado de clima organizacional es medio (31%) y alto (68%). El nivel de desempeño laboral es medio (15%) y alto (70%) Finalmente, se plantea la hipótesis de que existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se ha establecido que existe una conexión entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de 0,643 (correlación media positiva), con una significancia bilateral de 0,001. En **Chiclayo** también se encuentra **Segura (2021)** Con su investigación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud tradicional de Mocupe, como objetivo, buscó determinar la relación entre ambas variables, para ello, utilizó un diseño no experimental transversal y un enfoque cuantitativo, 25 trabajadores formaron parte de la muestra, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se eligió al cuestionario, el resultado de la encuesta mostró que la mayoría de los trabajadores percibieron el clima organizacional entre un nivel medio y bajo con un 36%, la mayoría de los empleados perciben la variable desempeño laboral en un nivel medio del 40%, se percibe una clara relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y el coeficiente de correlación de Spearman Rho es 0,75, lo que indica que es necesario mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral. En **Cajamarca** se ubica el estudio de **Montenegro (2022)** El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los empleados del seguro integrado de Salud Chota, se realizó un estudio de tipo aplicado, con un diseño no experimental de nivel

descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 22 trabajadores que participaban del seguro integral de salud. El principal resultado del estudio es que el 36,36% de los encuestados cree que el clima organizacional es medio y el 27,27% cree que es bajo, se concluyó que hay una relación directa, media y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados.

En cuanto al marco teórico de la variable Clima Organizacional, definida por Esquivel et al. (2020) como el entorno de trabajo que perciben los empleados en una organización y se compone de elementos como la motivación, la comunicación, el liderazgo, la estructura, y el conflicto de caracteres. El desempeño de cada miembro está directamente influenciado por estas variables. Así mismo Chiavenato, I. (2020) explica que el nivel de motivación de los integrantes de la organización está directamente relacionado con el clima, la gerencia aumentará significativamente la motivación de sus empleados, si sucede lo opuesto, es decir, hay injerencias e inconformidades en el trabajo, el entorno laboral afectará al resto de los empleados y causará estrés, baja motivación, bajo compromiso, bajo desempeño laboral, etc. Quinto (2020) señala que el clima organizacional es crucial en la organización y tiene un impacto significativo en el desarrollo de las personas. Las condiciones fundamentales como las relaciones interpersonales, la franqueza, comunicación, y la confianza, entre otras, afectan la calidad de vida laboral en el lugar de trabajo y promueven así relaciones más amistosas, es decir, relaciones espontaneas y genuinas. Pereira y Solís (2019) manifiestan que el entorno está persuadido por la cultura y los valores de la organización porque las prácticas y hábitos de la empresa fomentan el comportamiento positivo de los empleados siempre que estos comportamientos y hábitos sean apropiados.

Se tomó en cuenta diversas teorías como las presentadas por Montenegro (2022) se tiene la teoría de gestión neoclásica cuya característica distintiva de esta teoría es que su análisis se centra en las bases prácticas de la gestión el pragmatismo y la búsqueda de resultados precisos y menos énfasis en la parte teórica, es decir, el neoclasicismo cree que la teoría solo es valiosa si se aplica en la vida; Peter Drucker (1998), conocido como el padre de la gestión neoclásica, enfatizó que el éxito de una organización depende del poder que se le otorga para alcanzar sus objetivos, según Drucker, satisfacer las necesidades y asegurar el desarrollo de los

recursos humanos es fundamental para el éxito de una organización; también consideró la Teoría de los dos factores de Herzberg Según, Herzberg (1959), esta teoría se basa en la clasificación de las necesidades en satisfactorias e insatisfactorias, por lo tanto, las necesidades satisfactorias son aquellas que se deben asegurar constantemente al colaborador porque fomentan un mejor desempeño, mientras que las necesidades insatisfactorias no fomentan un buen desempeño o un alto rendimiento, es por ello que Herzberg considera dos factores importantes para que un empleado pueda realizar bien su trabajo: Factores de higiene: son parte de la naturaleza que rodea a la personas en su lugar de trabajo, donde las condiciones de trabajo son comunes, el cual consta de lo siguiente: salario, lugar de trabajo, supervisión, equipo, etc. Motivadores: se refiere al desarrollo de actividades laborales, tareas y responsabilidades, donde el empleado se siente satisfecho y motivado para realizar su trabajo, aquí emergen aspectos como el desarrollo profesional, el trabajo y la motivación, entre otros. Por otro lado Segura, P. (2021) utilizó las siguientes teorías; Teoría de Likert, en 1968, Likert presenta su teoría, notando que el comportamiento administrativo y el estado organizacional están estrechamente relacionados con el comportamiento que muestran los trabajadores, este concepto se considera una de las definiciones más poderosas de clima organizacional, teoría y gestión científica propuesta por el autor Taylor, que define la división del trabajo, incluyendo la selección de los recursos humanos para capacitarlos, su especialización y estimularlos a trabajar juntos, teniendo en cuenta la planificación de la organización, a través del aprendizaje, haciendo un perfil de cada usuario, buscando así alcanzar la máxima productividad. Asimismo, Orrego y Suarez (2023) presenta las siguientes teorías; teoría de la administración de tipo científica propuesta por Taylor, sugiere dividir a los empleados en puestos de trabajo para capacitarlos, sus conocimientos e incentivarlos en el trabajo colaborativo, teniendo en cuenta la estructura de la organización y aprendiendo el perfil de cada empleado para aumentar la productividad. Asimismo, La teoría de relaciones humanas propuesta por Mayo, se basa en la relación de personas que cooperan, buscan inspiración, muestran liderazgo entre sí, basándose en una buena comunicación y crean un grupo poderoso. Teoría de la motivación de Maslow que examina los factores motivadores y sus efectos en los empleados, lo que conduce lo frecuente a lo extraordinario, llevando a buenos resultados y un ambiente de trabajo idóneo, así como Herzberg

que establece desarrollo, relaciones y sociedad, mientras que McClellan recomienda empleados con un pensamiento solidario y motivado. Es crucial mencionar a Vroom, que muestra la existencia del poder, cómo motivar a los servidores y la teoría de los procesos. Finalmente, Locke enfatiza la importancia de determinar las necesidades, metas y roles de los trabajadores.

Con respecto a las dimensiones del clima organizacional, Martínez et al. (2021). menciona a la identidad, cooperación, estructura y recompensa. La identidad, se refiere a cómo las personas relacionadas con una organización responden a la pregunta de los que se siente parte de la organización (Pradoto et al., 2021), La cooperación no solo mediará las relaciones entre los equipos de trabajo, sino que también fomenta la creación de redes sociales entre los empleados al reducir el sentido de competencia entre ellos (Su et al., 2023). La estructura organizacional es un método de roles y responsabilidades dispuestos para que cada miembro comprenda y asuma su papel, con la finalidad de que todos cumplan su trabajo en armonía y la mayor eficiencia posible y con el objetivo de alcanzar las metas fijadas en la planificación (Universidad de Champagnat 2020). La recompensa, se basa en la percepción de la organización de los valores y comportamientos de los empleados y se recompensa por ellos (Riana et al., 2022).

Con respecto al marco teórico de la variable Desempeño laboral, según Chiavenato (2020) indica que los gerentes valoran los procedimientos, la productividad de las máquinas y el desempeño de los trabajadores a nivel empresarial, basado en el nivel de habilidad demostrado por el empleado y su capacidad para realizar las tareas específicas en ese puesto. Para Bohórquez et al. (2020), la mayoría de las empresas utilizan evaluaciones de desempeño laboral para determinar la suficiencia y la satisfacción de los empleados con las tareas que se les han encomendado, refiriéndose como el rendimiento como realiza cada empleado las actividades que le asignan y que tipo de desempeño muestra en el cumplimiento de sus funciones. Así mismo Olivera et al. (2021), mencionó que hay algunas características clave del desempeño laboral se define como la capacidad de lograr y completar el trabajo y realizar actividades para la organización, medida por objetivos, planificación y gestión.

Como dimensiones de la Variable desempeño laboral se han considerado las siguientes: Ayuda mutua, vinculación organizacional y proactividad laboral. Según Soumodip et al. (2019), *La ayuda mutua* significa trabajar juntos en lugar de competir entre los integrantes del grupo. Además, Cheah et al. (2019), nos explica que el apoyo diario de los compañeros se relaciona positivamente con el esfuerzo laboral diario después de controlar la calidad del sueño, las exigencias laborales y el estrés laboral. *La vinculación organizacional* es el resultado de un cambio en la función de una unidad de trabajo debido a un cambio en el desempeño de otra (Ashiru et al., 2022). *La proactividad laboral* se precisa como una personalidad proactiva que evidencia la inclinación de una persona a mejorar su entorno de manera intencional y una tendencia humana relativamente estable a influir en el medio ambiente (Zahoor, 2020).

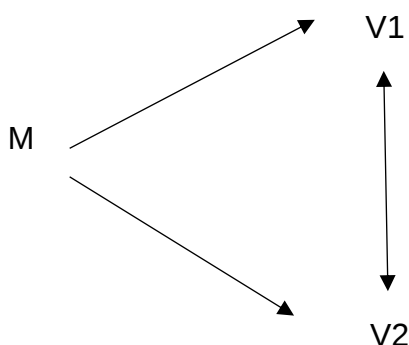
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

Para esta investigación se aplicó el tipo básico, porque se desarrolló con la intención de aumentar los conocimientos ya existentes, sin pensar en cómo aplicarlos para resolver el problema, es decir, en la presente los conocimientos teóricos sobre clima organizacional y desempeño laboral se ampliaron para dar solución a la problemática (Álvarez, 2020). De enfoque cuantitativo, porque se buscó obtener mediciones precisas y confiables, convertida números con soporte estadístico (Arias y Covinos, 2021). De nivel Descriptiva, porque se describe los rasgos, características de la muestra analizada en función de las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral (Osada y Salvador, 2021) Correlacional, porque luego de conocer el estado actual de la empresa, se estableció la correlación que hay entre las variables clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores en la empresa en estudio (Ayala, 2021).

3.2. Diseño de investigación.

Se asignó el diseño no experimental, debido a que los sujetos serán evaluados sin alterar su entorno natural, no se modificó ninguna variable del estudio (Arias y Covinos, 2021). Asimismo, de corte transversal, porque la medición del fenómeno se realizó en un momento determinado (Zuleika & Siswo, 2022),



Donde: **M** = muestra,

V1 Clima Organizacional

V2 Desempeño Laboral

3.3. Variables y operacionalización.

3.3.1. Variable 1: Clima Organizacional

***Definición conceptual**

Es el entorno de trabajo que perciben los empleados en una organización y se compone de elementos como la motivación, la comunicación, el liderazgo, la estructura, y el conflicto de caracteres. El desempeño de cada miembro está directamente influenciado por estas variables. (Esquivel et al, 2020).

***Definición operacional**

La variable se analiza en función a las dimensiones: Identidad, cooperación, estructura y recompensa.

3.3.2. Variable 2: Desempeño Laboral

***Definición conceptual**

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que realiza cada empleado las actividades que le asignan y el tipo de desempeño que muestra en el cumplimiento de sus funciones.

(Bohórquez et al., 2020),

***Definición operacional**

La variable se analiza tomando en cuenta las dimensiones: Ayuda mutua, vinculación organizacional y proactividad laboral.

3.4. Población, muestra y muestreo de estudio

Para este estudio, la población estuvo conformada por 298 trabajadores del Hospital Regional Policial Chiclayo, sabiendo que, como parte de toda investigación, la población de estudio es la totalidad de personas de las cuales se buscan conocer datos, en este caso sobre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral (Barbosa et al., 2020).

Para la muestra de estudio se tomó 90 trabajadores del Hospital Regional Policial Chiclayo, siendo este un subconjunto de la población que está bien caracterizado y para el cual hay datos disponibles para uso personal (Thacker, 2020).

El muestreo es la recolección de ejemplares de un grupo de población conocido como muestra, lo que indica la relación entre población y muestra (Cash et al., 2022). Por conveniencia, se utilizó un muestreo no probabilístico porque la muestra se seleccionó con base en criterios acordados que respaldan el objetivo del investigador (Shukla, 2020).

Criterios de inclusión: Formaron parte del proceso de investigación:

- Los trabajadores que contaban con 03 meses trabajando en el Hospital Regional Policial Chiclayo.
- Los oficiales y sub oficiales que desempeñaron función asistencial y administrativas en el Hospital Regional Policial Chiclayo.

Criterios de exclusión: No formaron parte del proceso de investigación:

- El personal que se encontraba con permiso a cuenta de vacaciones
- El personal que se encontraba con licencia
- El personal que no deseaba participar en la investigación.

Unidad de Análisis

- El Trabajador del Hospital Regional Policial Chiclayo

Distribución de la muestra de estudio

Área	Personal
Seguridad de instalaciones	6
Mantenimiento	3
Recepción y mesa de partes	4
Archivo	4
Secretaria Medica	2
Departamentos	Personal
Enfermería	35

Psicología	5
Odontología	5
Obstetricia	10
Rayos x	5
Terapia física	6
Laboratorio clínico	5
Total	90

Nota: elaboración de la tesista

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La Técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta, debido a que es una herramienta que permite conocer y examinar las anomalías del estudio a través de datos cuantitativos (Hernández & Duana, 2020).

El instrumento de estudio utilizado fue el cuestionario, siendo este un documento compuesto de una relación de preguntas con la finalidad de conocer datos de un número determinado de sujetos (Polgar y Thomas, 2019). El instrumento estuvo conformado por tres secciones: Sección 01: Datos generales, donde se registró datos importantes del encuestado y de la aplicación, como: fecha, hora, edad, sexo del participante. Sección 02: Instrucciones, donde se puede evidenciar las instrucciones para el llenado de la misma, el objetivo del trabajo de investigación y la Escala de respuestas. Sección 03: Se muestra la lista de interrogantes por cada Variable y Dimensión. Dicho instrumento fue tomado del trabajo de investigación de Pariona (2023), quien tomó el cuestionario de Espinoza (2018) y se aplicará de manera directa y presencial. Para la variable Clima organizacional, conformado por 24 ítems, correspondientes a 04 dimensiones: Identidad, Cooperación, Estructura y Recompensa y para la variable Desempeño laboral, conformado por 18 ítems, correspondientes a 03 dimensiones: Ayuda mutua, Vinculación organizacional y Proactividad laboral. Asignándose la puntuación a la escala de respuestas, escala de Likert que va desde 1 al 5: Nunca (1), Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

En cuanto a la validez del instrumento, este fue validado por 3 expertos, especialistas en el tema, los cuales emitieron su opinión y con su análisis exhaustivo y sugerencias se logró optimizar el mismo, de esta manera asegurando que dicho instrumento mida de manera precisa y confiable lo que se pretende evaluar, siendo la validez crucial en la investigación porque garantiza que las conclusiones extraídas a partir de los datos recopilados sean precisas y estén fundamentadas en mediciones confiables de las variables de interés (López, 2019).

Para la Confiabilidad del instrumento; se utilizó el análisis Alfa de Cronbach, indicador de la consistencia interna de la escala utilizada (López, 2019). En la presente investigación para determinar la fiabilidad del instrumento se aplicó a 20 personas con características homogéneas, como prueba piloto, obteniendo una puntuación de fiabilidad para la variable Clima Organizacional de 0,913 y para la variable Desempeño Laboral un valor de fiabilidad de 0,903.

3.6. Procedimiento de recolección de datos e información.

Este estudio fue realizado siguiendo la secuencia siguiente: 1) Se eligió el tema de investigación. 2) Se solicitó autorización al representante de la institución para el levantamiento de los datos con la aplicación del instrumento. 3) Se diseñó el instrumento y se realizó el análisis de Validez y Confiabilidad del mismo. 4) Se entregará a cada uno de los participantes de la investigación el documento Consentimiento Informado. 5) Se aplicará el instrumento a la población de estudio según los criterios señalados. 6) Se codificará, tabulará y se procesarán los datos obtenidos en el software M. Excel y SPSS. 7) Se analizará e interpretará la Información obtenida. 8) Se plasmará en el Informe de tesis las conclusiones y recomendaciones que correspondan.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para efectuar el procesamiento y análisis de los datos recabados y contemplando los objetivos planteados en la presente investigación, se aplicó el análisis estadístico descriptivo y estadística inferencial de las dimensiones y variables correspondientes; utilizando el software estadístico SPSS (Statistical Package for

the Social Sciences). La estadística descriptiva, es una rama de la estadística que se encarga de organizar, resumir y presentar los datos de la investigación de manera informativa mediante cuadros, tablas, gráficos, etc. (Rendón et al., 2016) y la estadística inferencial deduce de los estadígrafos, cuyo propósito fundamental es de probar hipótesis poblacionales y estimar parámetros (Hernández y Mendoza, 2018).

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo, se detalla los hallazgos obtenidos, después de aplicar una encuesta a 90 trabajadores del Hospital Regional Policial Chiclayo, como muestra de estudio. Los datos recogidos se presentan de acuerdo a los objetivos de la investigación, por preguntas y dimensiones.

4.1. Análisis Estadístico Descriptivo

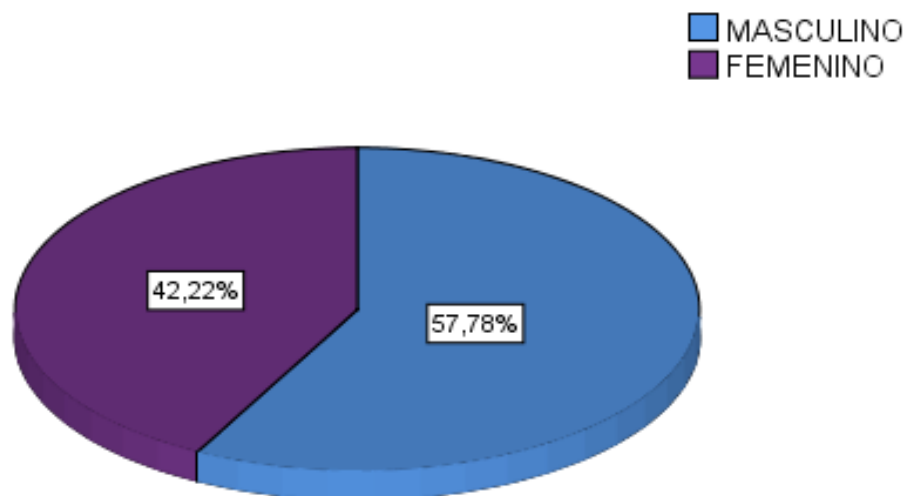
4.1.1. Estadística Descriptiva Sexo de Trabajadores

Tabla 1. *Estadística Descriptiva Sexo de Trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	38	42,2	42,2	100,0
	Masculino	52	57,8	57,8	57,8
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 1. *Estadística Descriptiva Sexo de Trabajadores*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la Tabla e Ilustración 1, se puede observar que del 100% de los encuestados en la investigación, el 57,8% corresponde al sexo masculino y el 42,2% al sexo femenino.

4.1.2. Resultados Descriptivos de ítems de las variables

4.1.2.1. VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

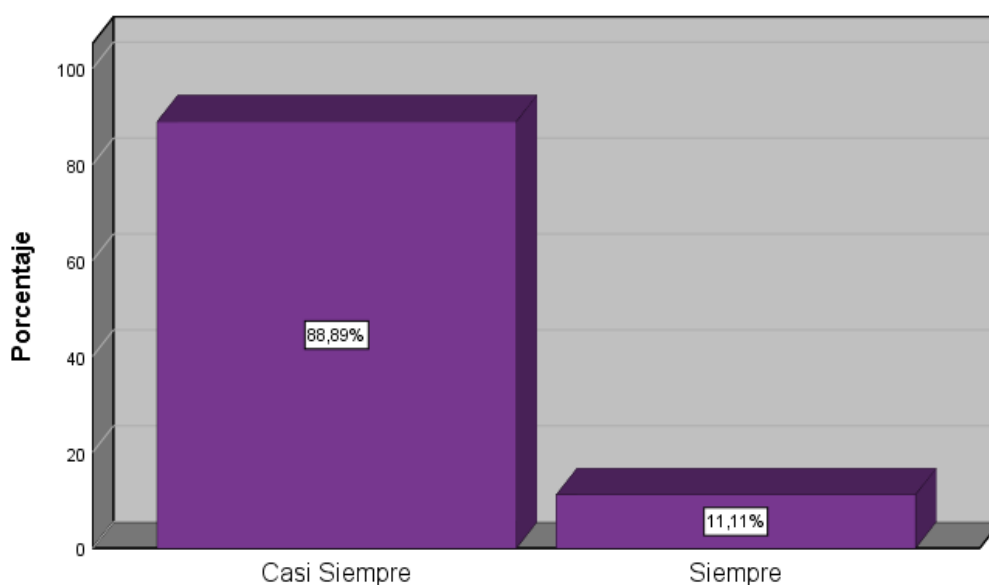
D1 Identidad

Tabla 2. *¿Siento orgullo de pertenecer como trabajador en la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	80	88,9	88,9	88,9
	Siempre	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 2. *¿Siento orgullo de pertenecer como trabajador en la institución?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

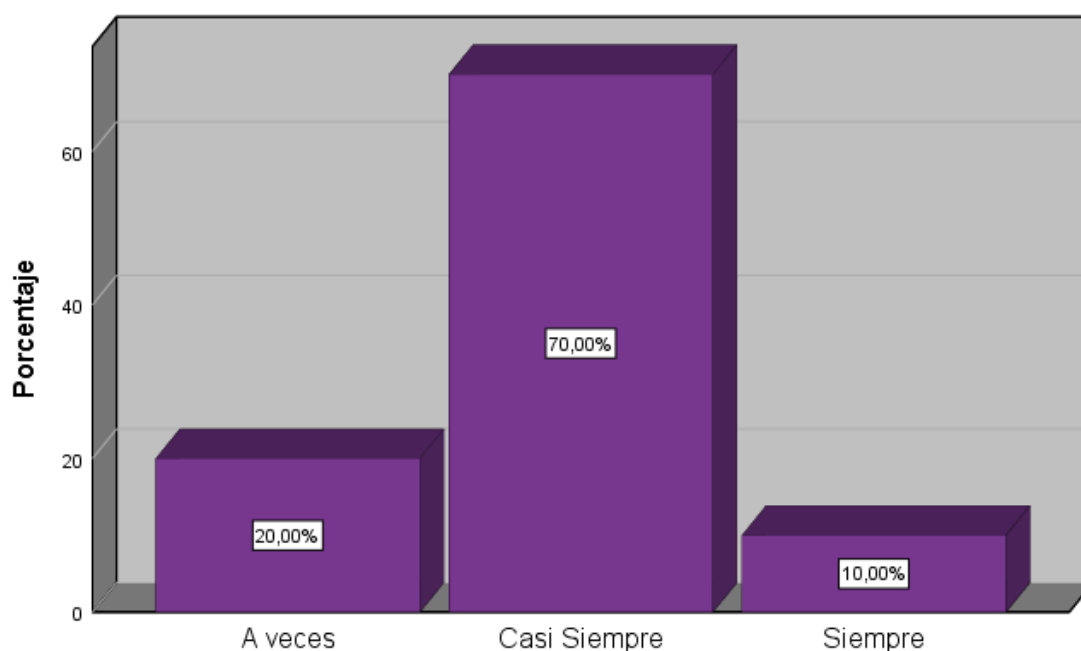
Descripción: En la tabla e Ilustración 2, se puede observar que del 100% de los trabajadores, el 88,9% opinan como Casi Siempre, con respecto al ítem, *¿Siento orgullo de pertenecer como trabajador en la institución?*, y el 11,1% como Siempre.

Tabla 3. *¿Realizo el trabajo como desafío interesante para mi realización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	63	70,0	70,0	90,0
	Siempre	9	10,0	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 3. *¿Realizo el trabajo como desafío interesante para mi realización?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

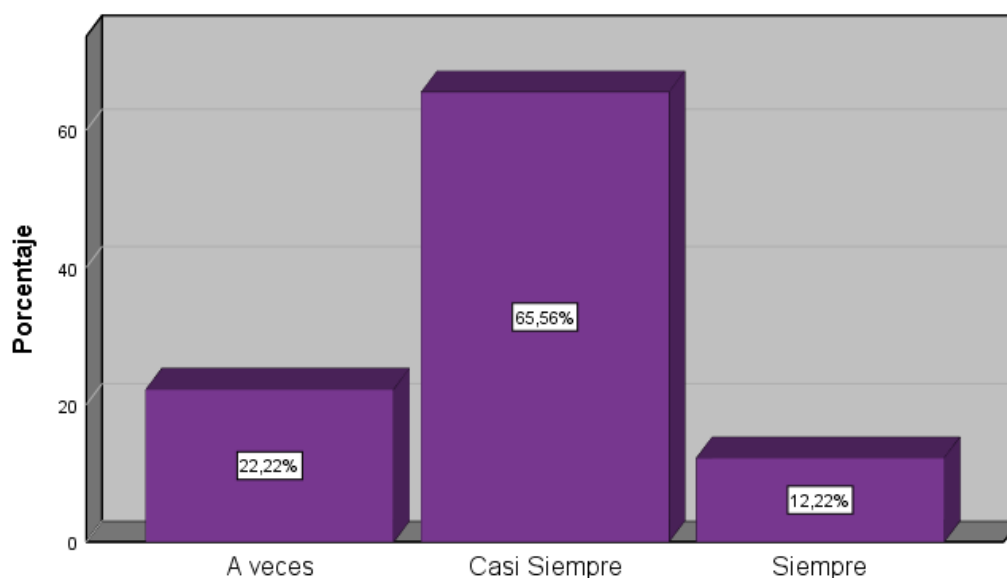
Descripción: En la tabla e Ilustración 3, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 70% opinan como Casi Siempre, con respecto al ítem, *¿Realizo el trabajo como desafío interesante para mi realización?*, el 20% A veces, y el 10% Siempre.

Tabla 4. *¿El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	22,2	22,2	22,2
	Casi Siempre	59	65,6	65,6	87,8
	Siempre	11	12,2	12,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 4. *¿El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

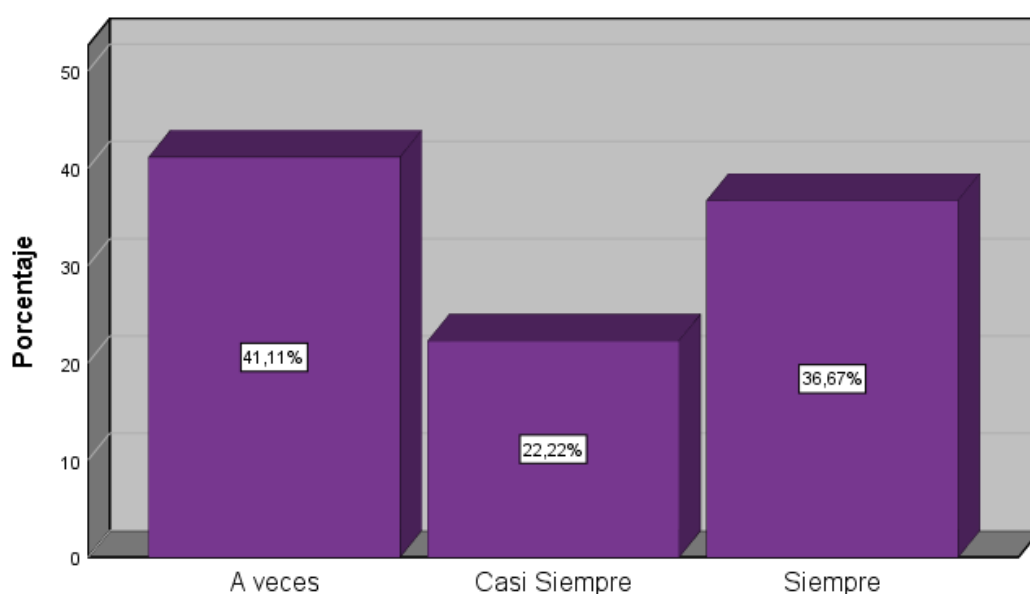
Descripción: En la tabla e Ilustración 4, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 65,6% opinan como Casi Siempre, con respecto al ítem, *¿El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución?*, el 22,2% A veces y el 12,2% Siempre.

Tabla 5. *¿Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	41,1	41,1	41,1
	Casi Siempre	20	22,2	22,2	63,3
	Siempre	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 5. *¿Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

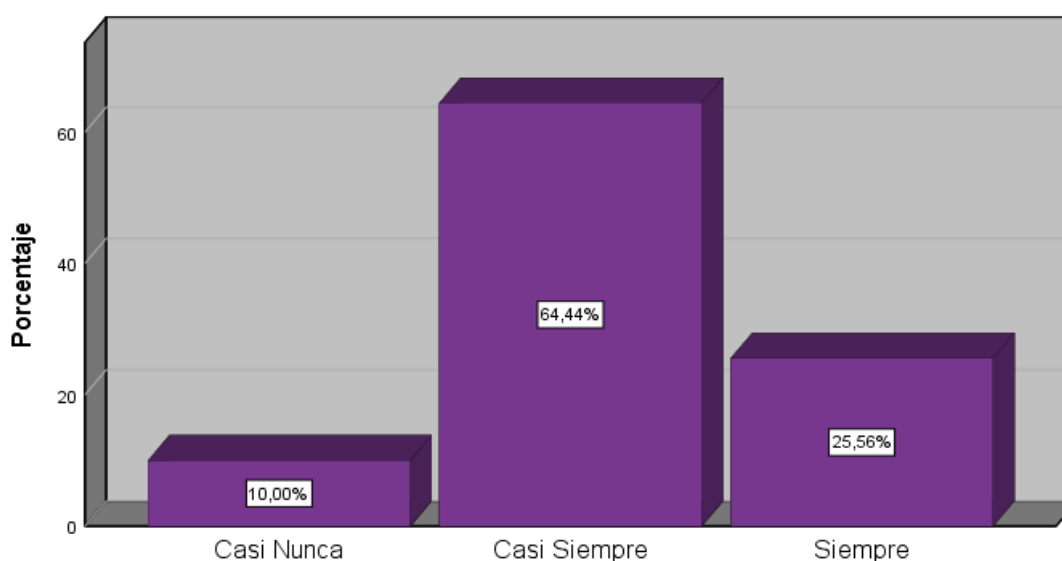
Descripción: En la tabla e Ilustración 5, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 41,1% opinan como A veces, con respecto al ítem, *¿Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución?*, el 36,7% Siempre y el 22,2% Casi Siempre.

Tabla 6. *¿Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	58	64,4	64,4	74,4
	Siempre	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 6. *¿Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

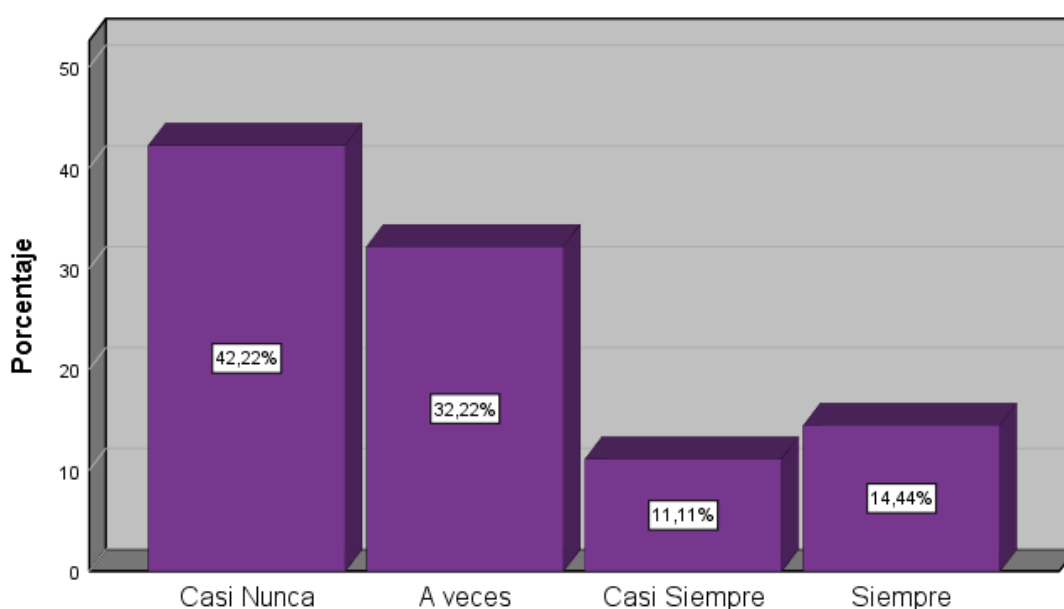
Descripción: En la tabla e Ilustración 6, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 74.4% opinan como Casi Siempre, con respecto al ítem, *¿Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso?*, el 25,6% Siempre y el 10% Casi Nunca.

Tabla 7. *¿Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	38	42,2	42,2	42,2
	A veces	29	32,2	32,2	74,4
	Casi Siempre	10	11,1	11,1	85,6
	Siempre	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 7. *¿Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 7, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 42,2% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco?*, el 32.2% A veces, 14.4% Siempre y el 11.1% Casi Siempre.

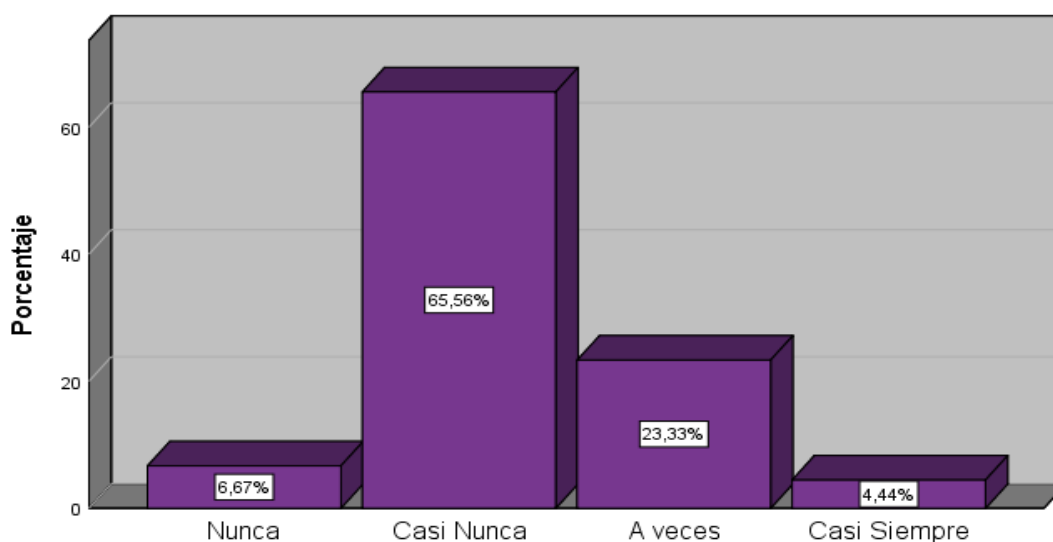
D2 Cooperación

Tabla 8. *¿Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que se necesitan?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	59	65,6	65,6	72,2
	A veces	21	23,3	23,3	95,6
	Casi Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 8. *¿Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que se necesitan?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

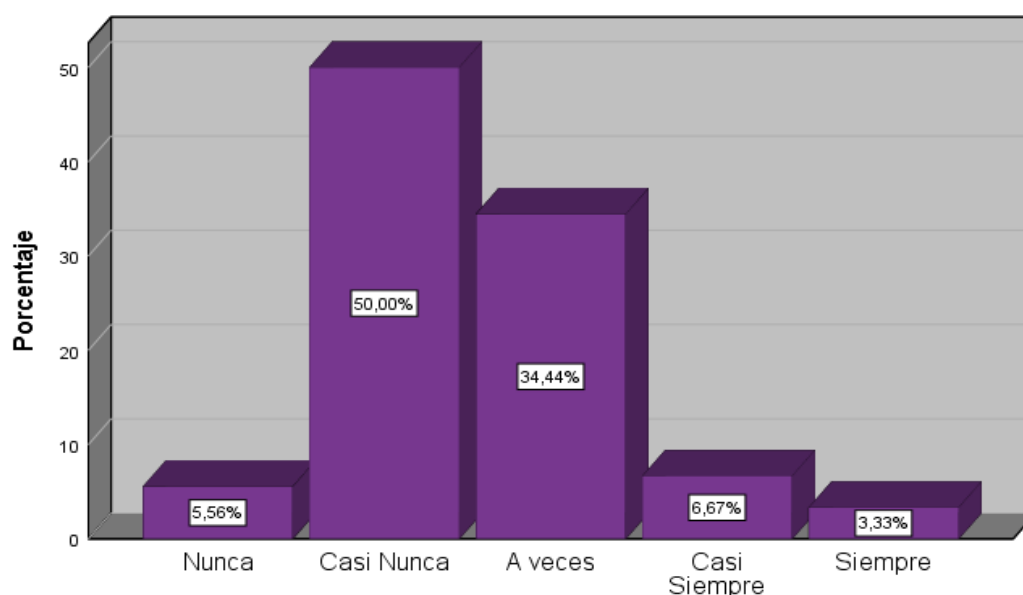
Descripción: En la tabla e Ilustración 8, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 65.6% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que se necesitan?*, el 23.3% A veces, 6,7% Nunca y el 4.4% Casi Siempre.

Tabla 9. *¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,6	5,6	5,6
	Casi Nunca	45	50,0	50,0	55,6
	A veces	31	34,4	34,4	90,0
	Casi Siempre	6	6,7	6,7	96,7
	Siempre	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 9. *¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

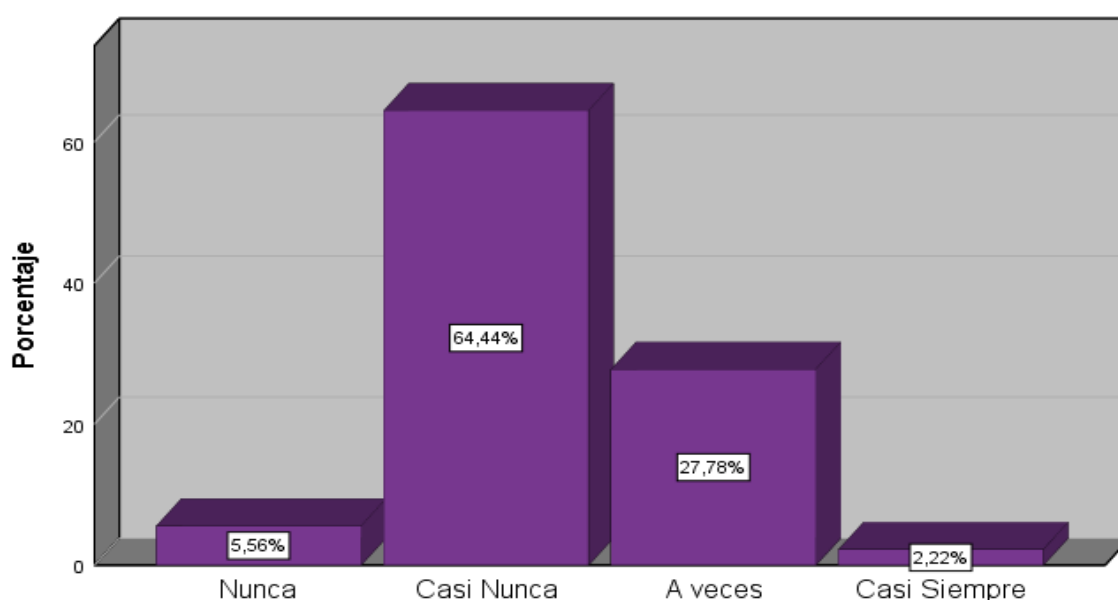
Descripción: En la tabla e Ilustración 9, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 50% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero?*, el 34.4% A Veces, 6.7% Casi Siempre, 5.6% Nunca y el 3.3% Siempre.

Tabla 10. *¿Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,6	5,6	5,6
	Casi Nunca	58	64,4	64,4	70,0
	A veces	25	27,8	27,8	97,8
	Casi Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 10. *¿Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

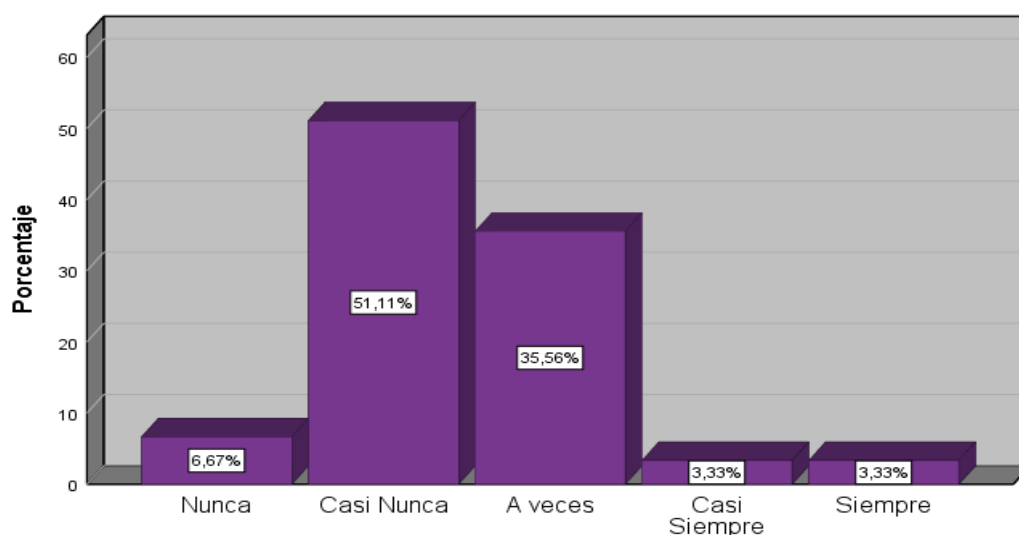
Descripción: En la tabla e Ilustración 10, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 64.4% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros?*, el 27,8% A veces, 5.6% Nunca y el 2.2% Casi Siempre.

Tabla 11. *¿La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	46	51,1	51,1	57,8
	A veces	32	35,6	35,6	93,3
	Casi Siempre	3	3,3	3,3	96,7
	Siempre	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 11. *¿La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

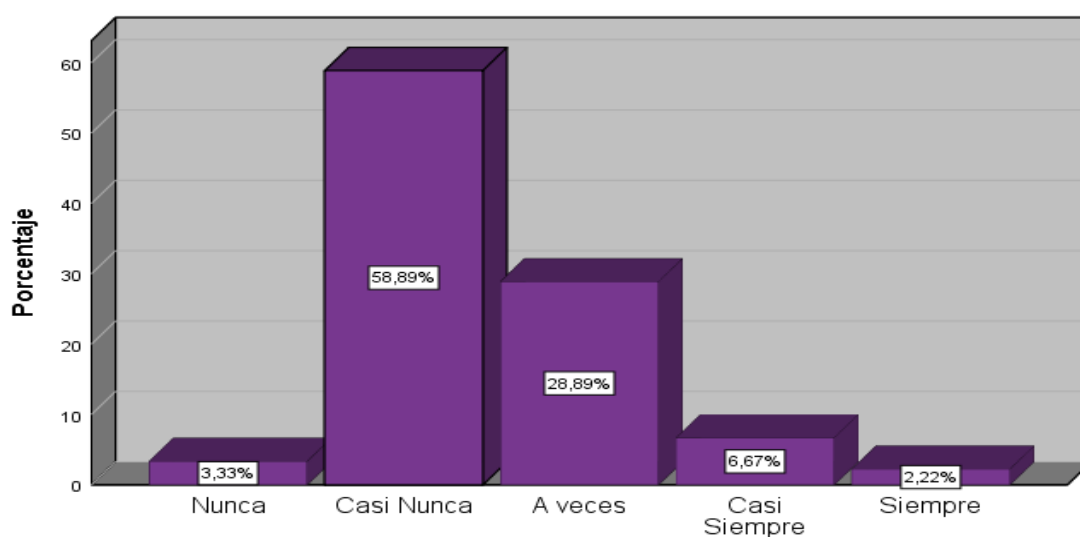
Descripción: En la tabla e Ilustración 11, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 51.1% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas?*, el 35.6% A veces, 6.7% Nunca, 3.3% Casi Siempre y el 3.3% Siempre.

Tabla 12. *¿Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	53	58,9	58,9	62,2
	A veces	26	28,9	28,9	91,1
	Casi Siempre	6	6,7	6,7	97,8
	Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 12. *¿Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

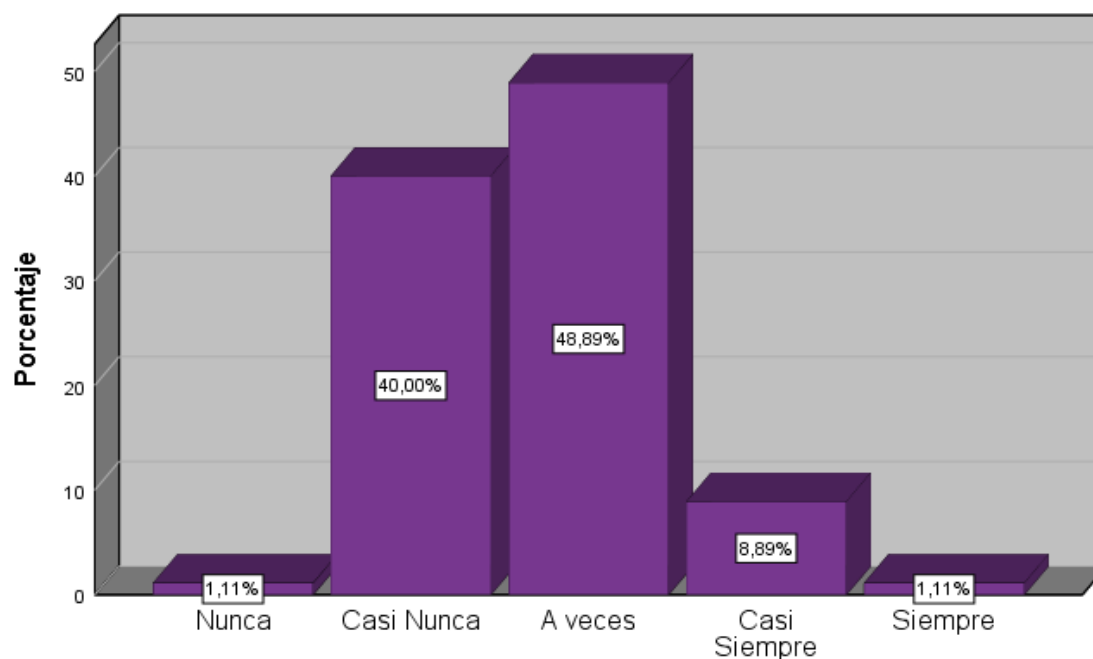
Descripción: En la tabla e Ilustración 12, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 58.9% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, ¿Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan?, el 28.9% A veces, 6.7% Casi Siempre, el 3.3% Nunca y el 2.2% Siempre.

Tabla 13. ¿En la institución existe reciprocidad de responsabilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	Casi Nunca	36	40,0	40,0	41,1
	A veces	44	48,9	48,9	90,0
	Casi Siempre	8	8,9	8,9	98,9
	Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 13. ¿En la institución existe reciprocidad de responsabilidades?



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 13, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 48.9% opinan como A veces, con respecto al ítem, *¿En la institución existe reciprocidad de responsabilidades?*, el 40% Casi Nunca, 8.9% Casi Siempre, el 1.1% Nunca y el 1.1% Siempre.

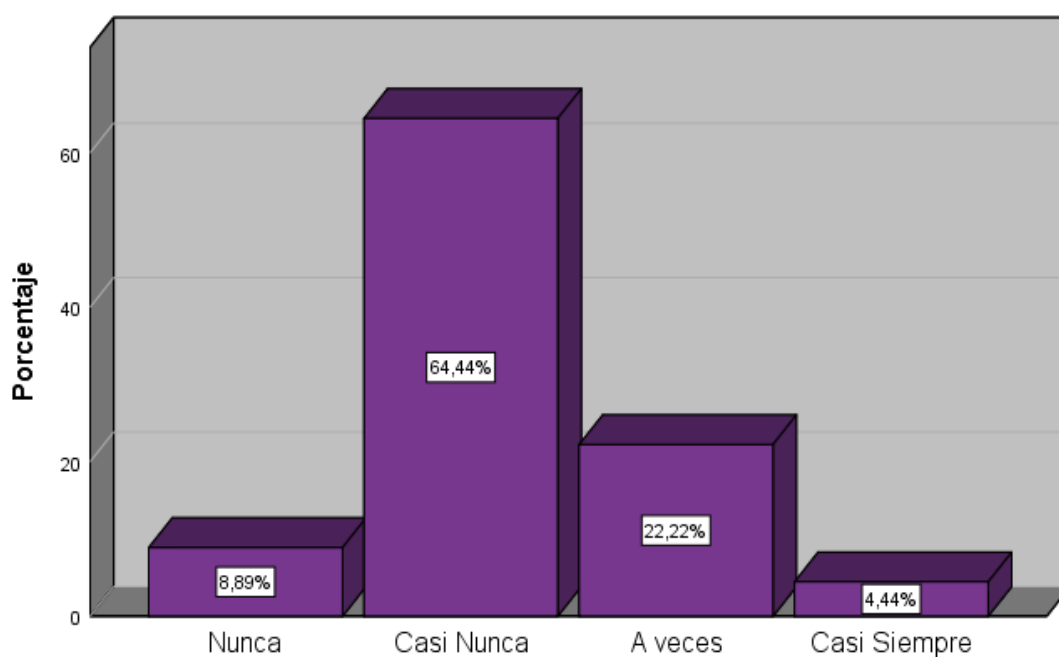
D2 Estructura

Tabla 14. *¿En esta institución los trabajadores están organizados y bien asignados?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	8,9	8,9	8,9
	Casi Nunca	58	64,4	64,4	73,3
	A veces	20	22,2	22,2	95,6
	Casi Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 14. *¿En esta institución los trabajadores están organizados y bien asignados?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

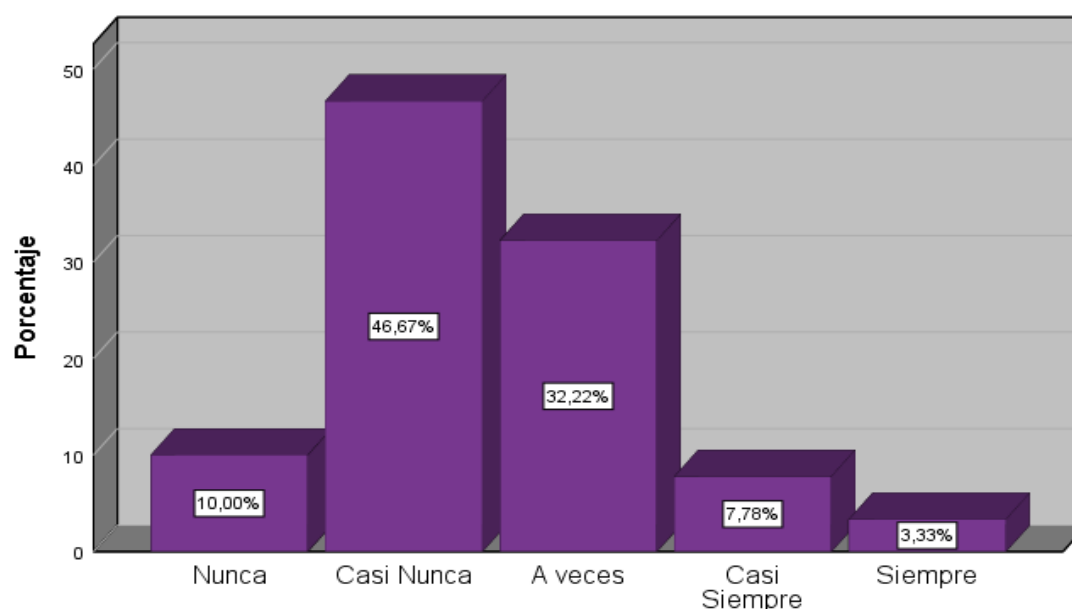
Descripción: En la tabla e Ilustración 14, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 64.4% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem *¿En esta institución los trabajadores están organizados y bien asignados?*, el 22.2% A veces, 8.9% Nunca y el 4.4% Casi Siempre.

Tabla 15. *¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	42	46,7	46,7	56,7
	A veces	29	32,2	32,2	88,9
	Casi Siempre	7	7,8	7,8	96,7
	Siempre	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 15. *¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

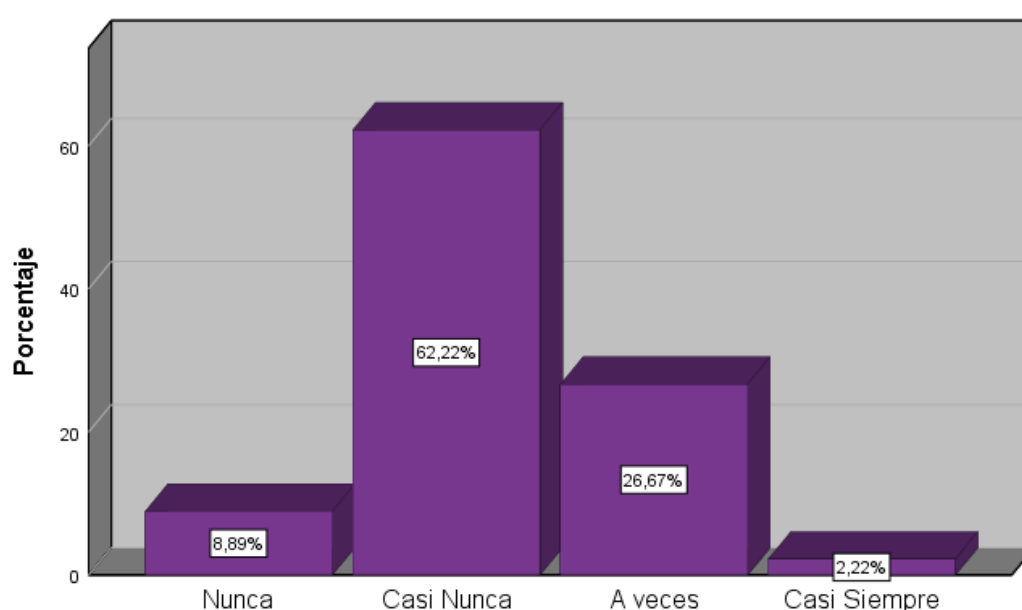
Descripción: En la tabla e Ilustración 15, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 46.7% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?*, el 32.2% A veces, 10% Nunca, 7.8% Casi Siempre y 3.3% Siempre.

Tabla 16. *¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	8,9	8,9	8,9
	Casi Nunca	56	62,2	62,2	71,1
	A veces	24	26,7	26,7	97,8
	Casi Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 16. *¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi*



trabajo?

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

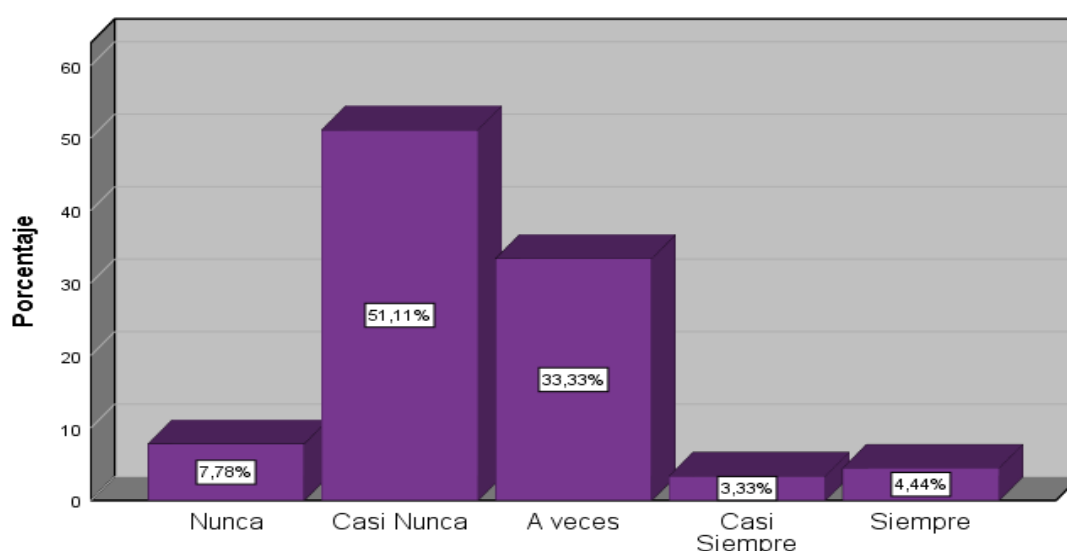
Descripción: En la tabla e Ilustración 16, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 62.2% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo?*, el 26.7% A veces, 8.9% Nunca y 2.2% Casi Siempre.

Tabla 17. *¿El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,8	7,8	7,8
	Casi Nunca	46	51,1	51,1	58,9
	A veces	30	33,3	33,3	92,2
	Casi Siempre	3	3,3	3,3	95,6
	Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 17. *¿El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

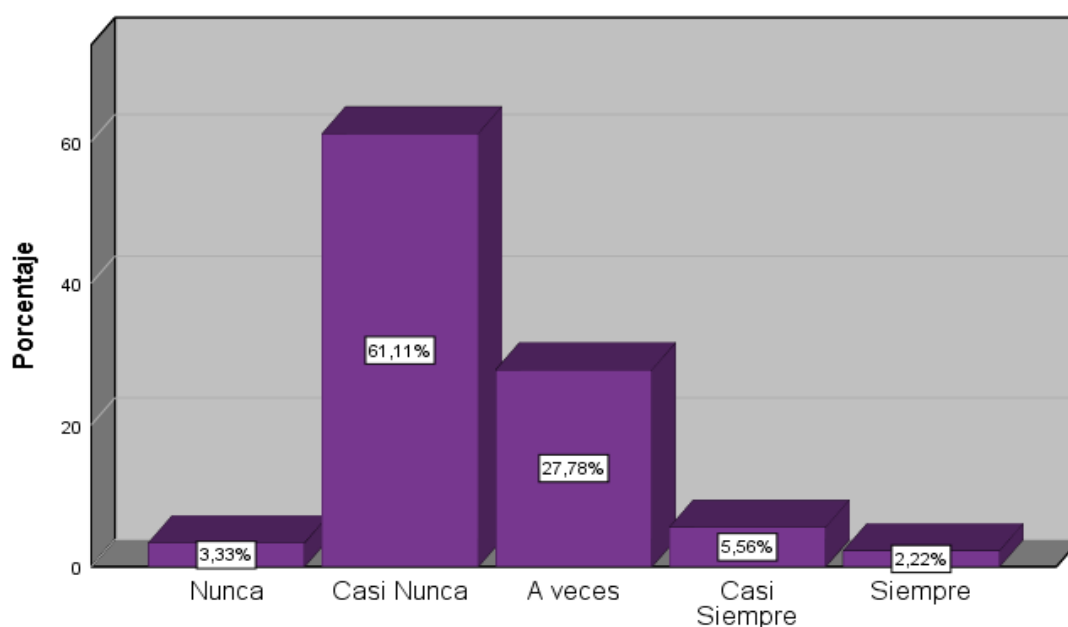
Descripción: En la tabla e Ilustración 17, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 51.1% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal?*, el 33.3% en A veces, 7.8% Nunca, el 4.4% Siempre y el 3.3% Casi Siempre.

Tabla 18. *¿En esta institución se tiene claro quien decide las cosas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	55	61,1	61,1	64,4
	A veces	25	27,8	27,8	92,2
	Casi Siempre	5	5,6	5,6	97,8
	Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 18. *¿En esta institución se tiene claro quien decide las cosas?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

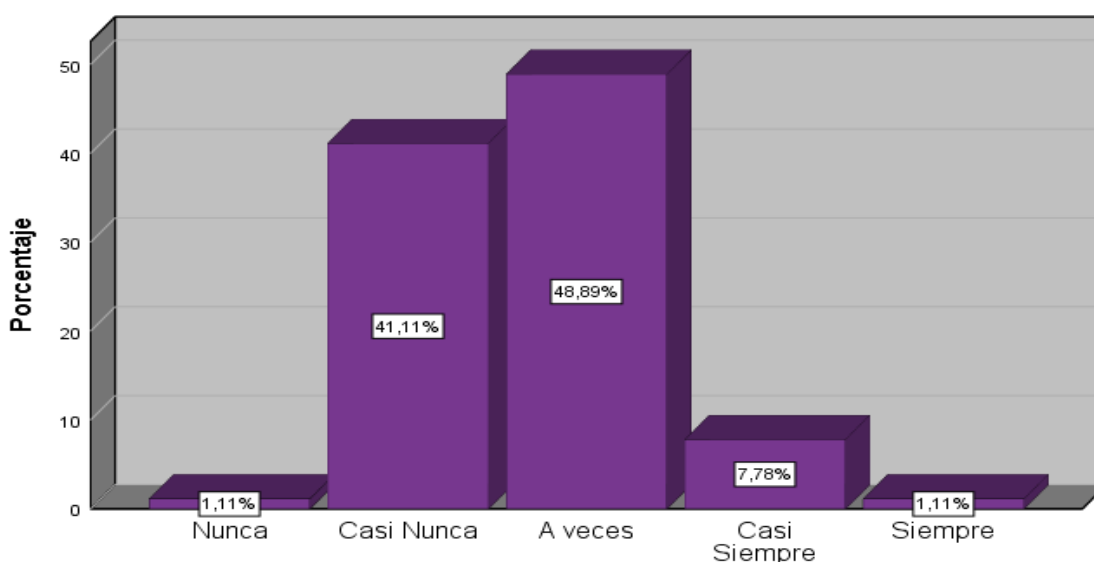
Descripción: En la tabla e Ilustración 18, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 61.1% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿En esta institución se tiene claro quien decide las cosas?*, el 27.8% A veces, 5.6% Casi Siempre, el 3.3% Nunca y el 2.2% Siempre.

Tabla 19. *¿En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	Casi Nunca	37	41,1	41,1	42,2
	A veces	44	48,9	48,9	91,1
	Casi Siempre	7	7,8	7,8	98,9
	Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 19. *¿En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 19, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 48.9% opinan como A veces, con respecto al ítem, *¿En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación?*, el 41.1% Casi Nunca, 7.8% Casi Siempre, 1.1% Nunca y 1.1% Siempre.

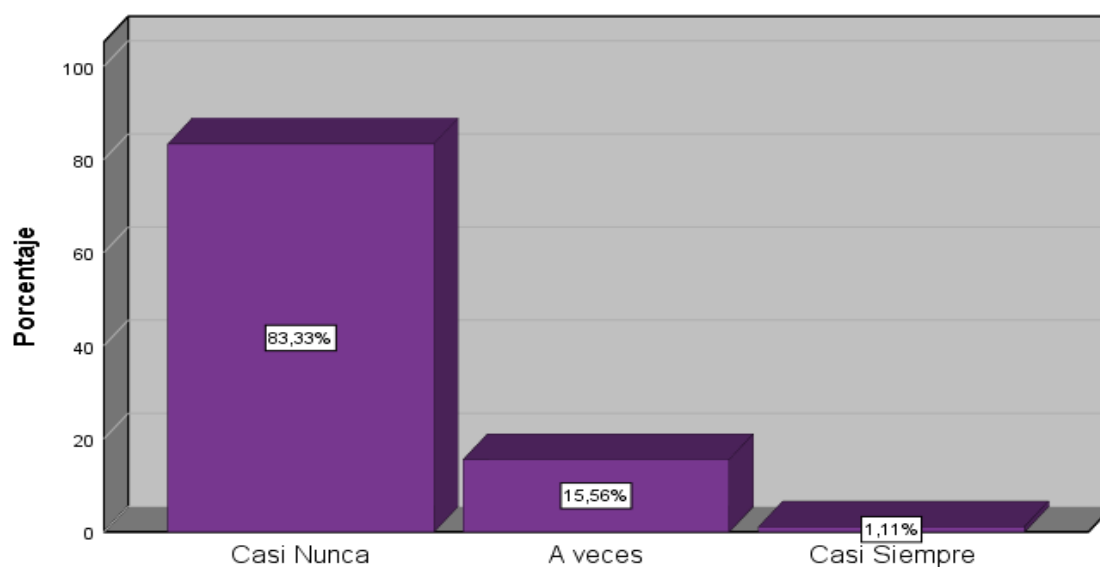
D3 Recompensas

Tabla 20. *¿Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	75	83,3	83,3	83,3
	A veces	14	15,6	15,6	98,9
	Casi Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 20. *¿Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos?*



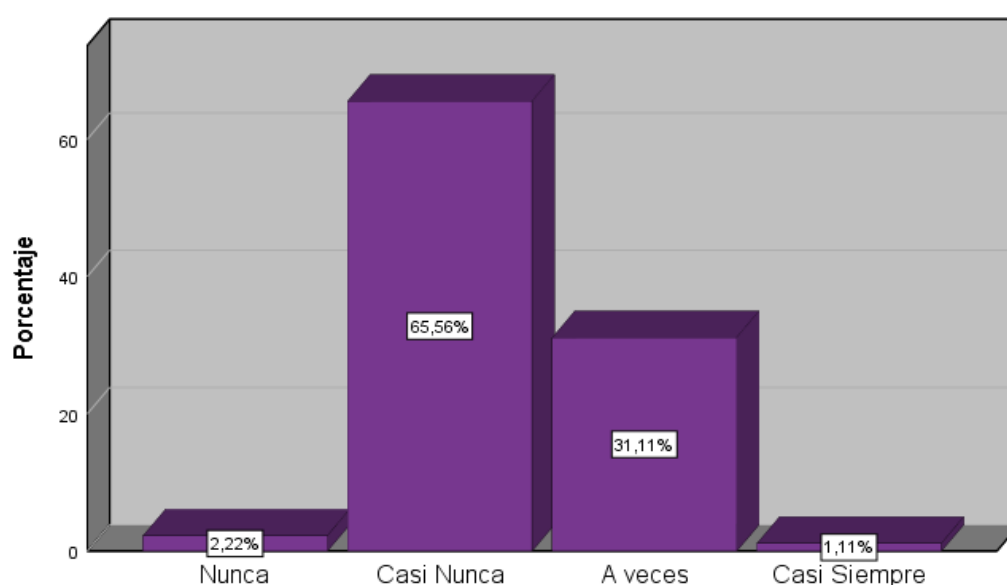
Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 20, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 83.3% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos?*, el 15.6% A veces y el 1.1% Casi Siempre.

Tabla 21. *¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Casi Nunca	59	65,6	65,6	67,8
	A veces	28	31,1	31,1	98,9
	Casi Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 21. *¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?*

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

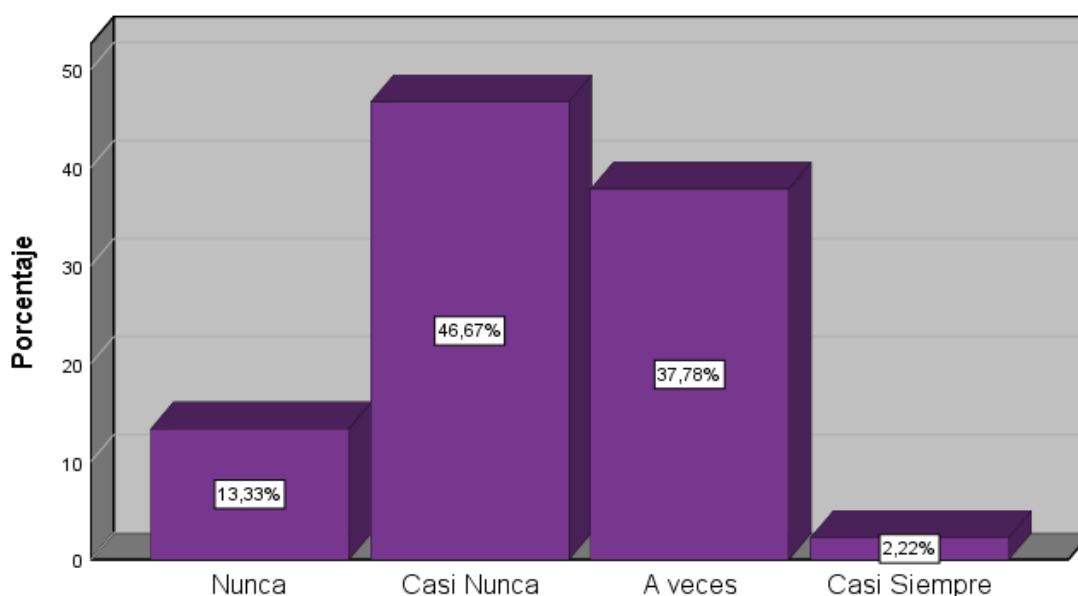
Descripción: En la tabla e Ilustración 21, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 65.6% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?*, 31.1% A veces, 2.2% Nunca y 1.1% Casi Siempre

Tabla 22. *¿Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	42	46,7	46,7	60,0
	A veces	34	37,8	37,8	97,8
	Casi Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 22. *¿Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

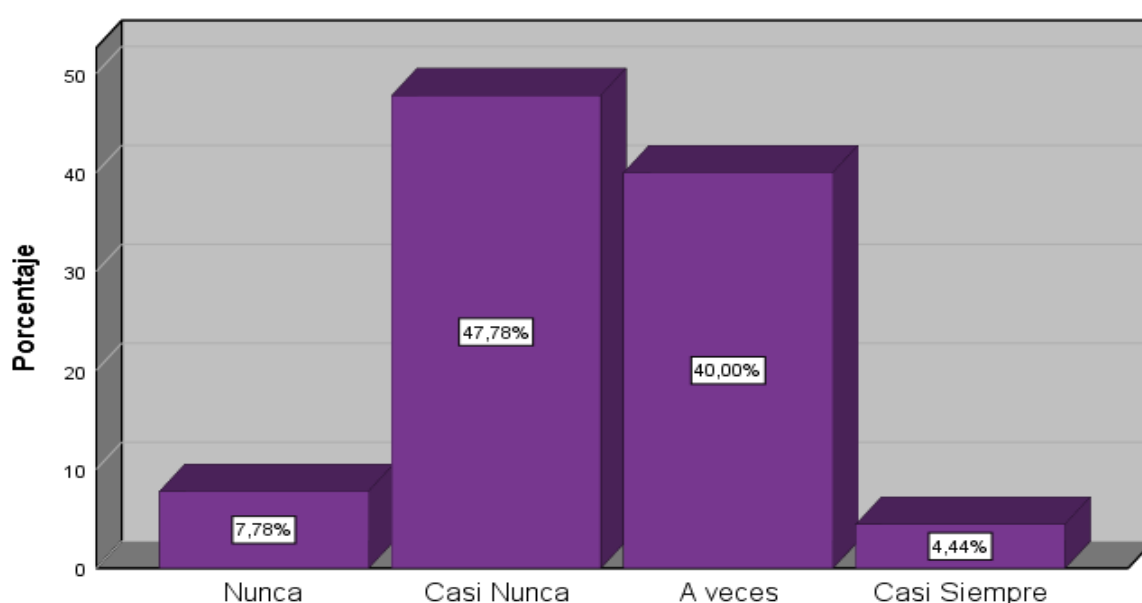
Descripción: En la tabla e Ilustración 22, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 46.7% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo?*, 37.8% A veces, 13.3% Nunca y 2.2% Casi Siempre.

Tabla 23. *¿En esta institución tenemos oportunidades de crecimiento profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,8	7,8	7,8
	Casi Nunca	43	47,8	47,8	55,6
	A veces	36	40,0	40,0	95,6
	Casi Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 23. *¿En esta institución tenemos oportunidades de crecimiento profesional?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

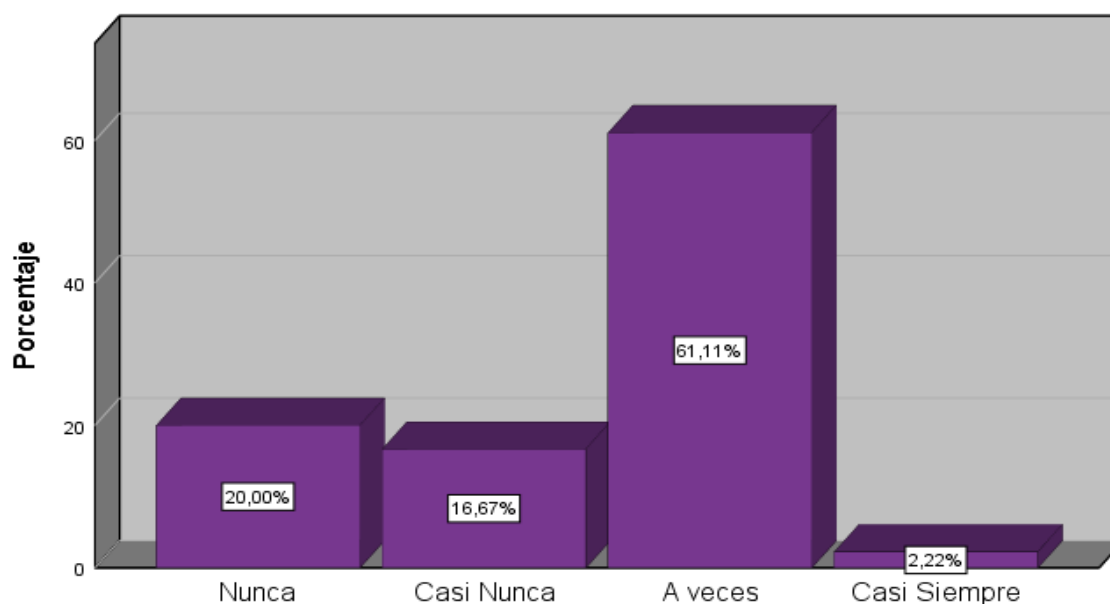
Descripción: En la tabla e Ilustración 23, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 47.8% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿En esta institución tenemos oportunidades de crecimiento profesional?*, el 40% A veces, 7.8% Nunca y 4.4% Casi Siempre.

Tabla 24. *¿En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	15	16,7	16,7	36,7
	A veces	55	61,1	61,1	97,8
	Casi Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 24. *¿En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

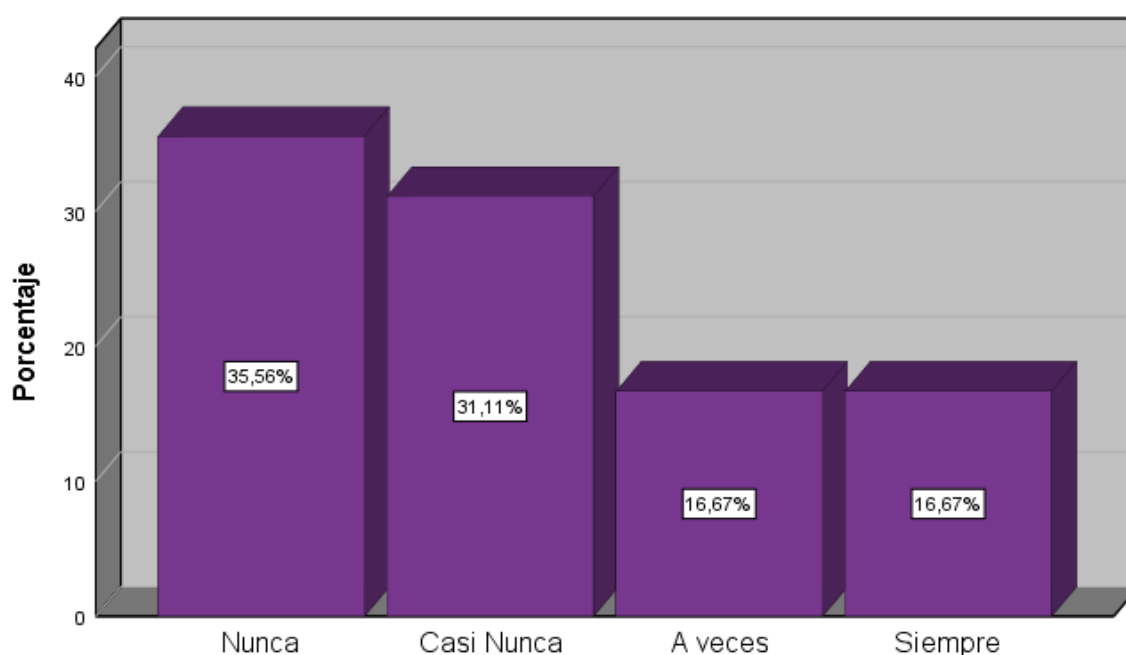
Descripción: En la tabla e Ilustración 24, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 61.1% opinan como A veces, con respecto al ítem, *¿En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo?*, el 20% Nunca, 16.7% Casi Nunca y el 2.2% Casi Siempre.

Tabla 25. *¿En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	35,6	35,6	35,6
	Casi Nunca	28	31,1	31,1	66,7
	A veces	15	16,7	16,7	83,3
	Siempre	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 25. *¿En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 25, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 35.6% opinan como Nunca, con respecto al ítem, *¿En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas?*, el 31.1% Casi Nunca, 16.7% A veces y el 16.7% Siempre.

4.1.2.2. VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

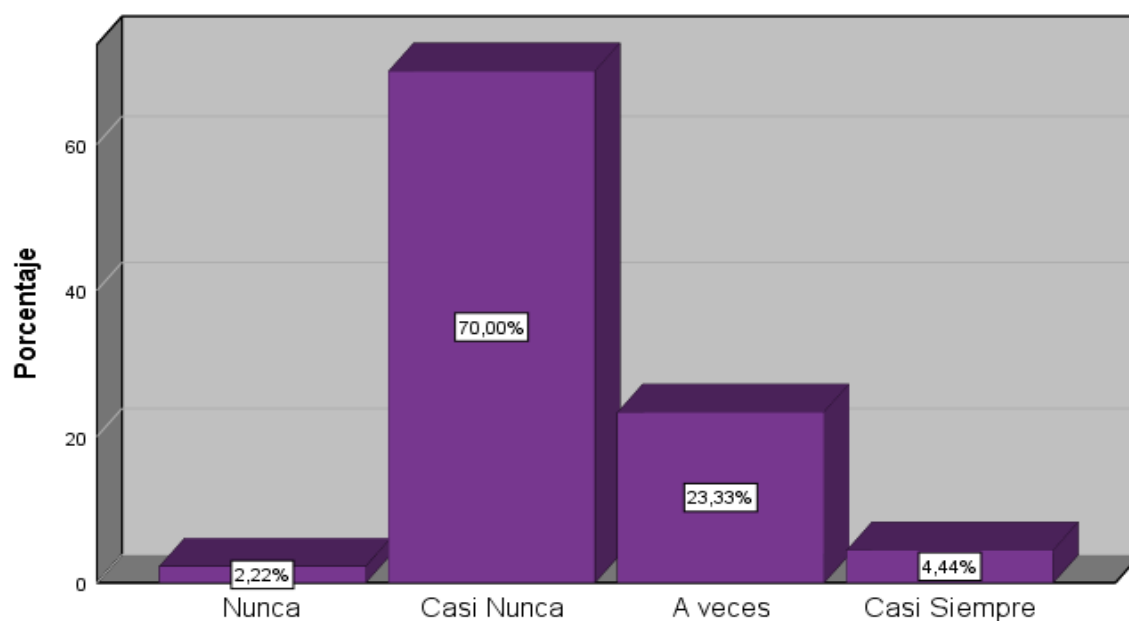
D1 Ayuda Mutua

Tabla 26. *¿Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Casi Nunca	63	70,0	70,0	72,2
	A veces	21	23,3	23,3	95,6
	Casi Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 26. *¿Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

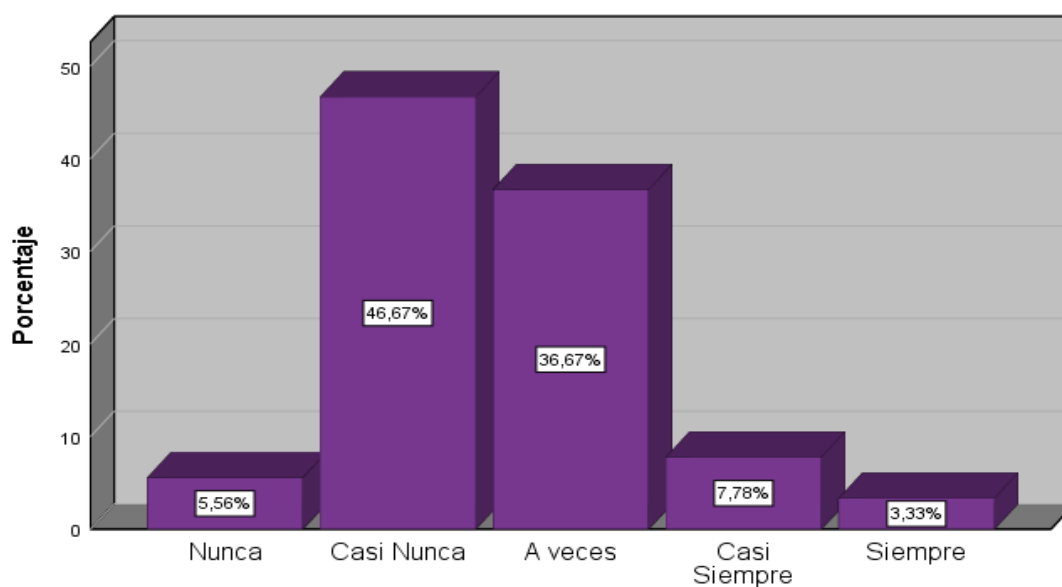
Descripción: En la tabla e Ilustración 26, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 70% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo?*, el 23.3% A veces, 4.4% Casi Siempre y el 2.2% Nunca.

Tabla 27. *¿Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,6	5,6	5,6
	Casi Nunca	42	46,7	46,7	52,2
	A veces	33	36,7	36,7	88,9
	Casi Siempre	7	7,8	7,8	96,7
	Siempre	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 27. *¿Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

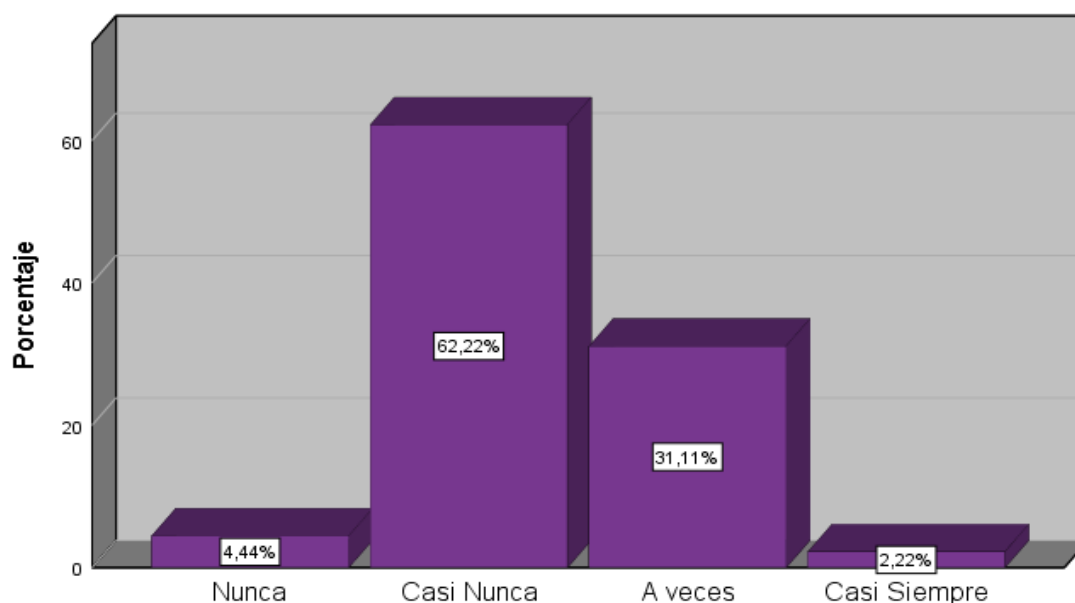
Descripción: En la tabla e Ilustración 27, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 46.7% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo?*, el 36.7% A veces, 7.8% Casi Siempre, 5.6% Nunca y el 3.3% Siempre.

Tabla 28. *¿Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,4	4,4	4,4
	Casi Nunca	56	62,2	62,2	66,7
	A veces	28	31,1	31,1	97,8
	Casi Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 28. *¿Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

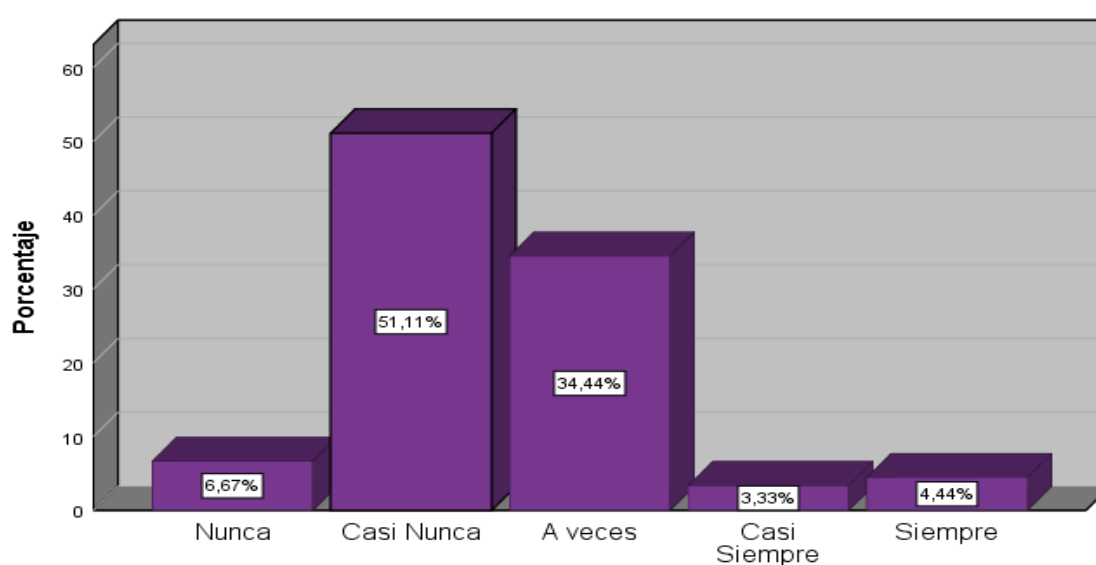
Descripción: En la tabla e Ilustración 28, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 62.2% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?*, el 31.1% A veces, 4.4% Nunca y 2.2% Casi Siempre.

Tabla 29. *¿En mi área de trabajo no hay favoritismos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	46	51,1	51,1	57,8
	A veces	31	34,4	34,4	92,2
	Casi Siempre	3	3,3	3,3	95,6
	Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 29. *¿En mi área de trabajo no hay favoritismos?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

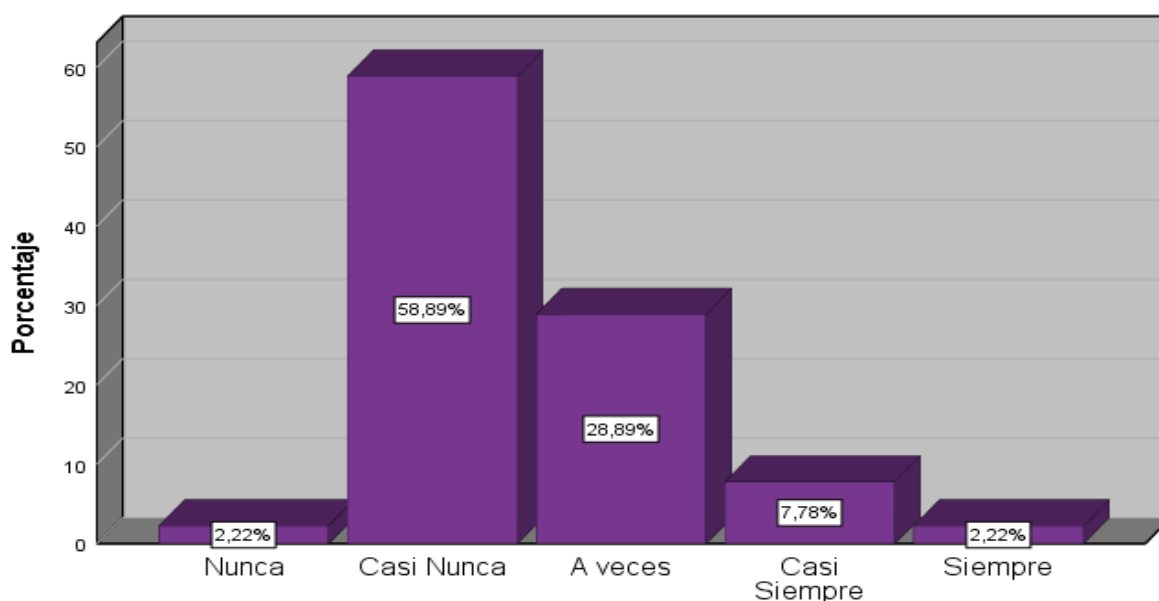
Descripción: En la tabla e Ilustración 29, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 51.1% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿En mi área de trabajo no hay favoritismos?*, el 34.4% A veces, 6.7% Nunca, 4.4% Siempre y 3.3% Casi Siempre.

Tabla 30. *¿La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Casi Nunca	53	58,9	58,9	61,1
	A veces	26	28,9	28,9	90,0
	Casi Siempre	7	7,8	7,8	97,8
	Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 30. *¿La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

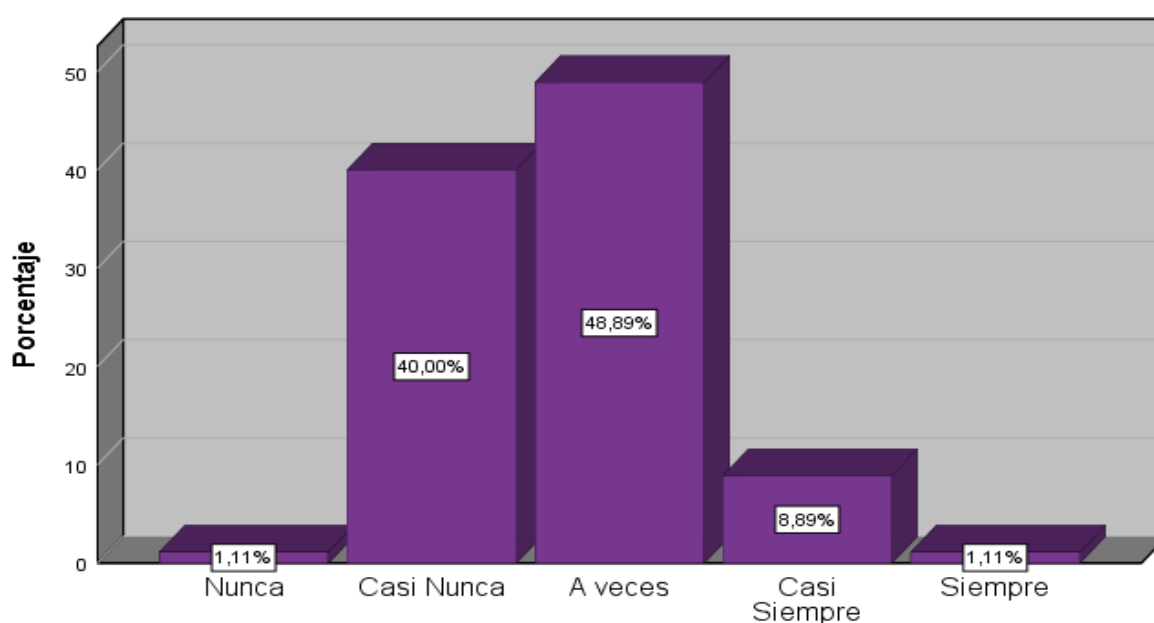
Descripción: En la tabla e Ilustración 30, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 58.9% opinan como Casi Nunca, con respecto al ítem, *¿La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?*, el 28.9% A veces, 7.8% Casi Siempre, 2.2% Siempre y el 2.2% Nunca.

Tabla 31. *¿En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	Casi Nunca	36	40,0	40,0	41,1
	A veces	44	48,9	48,9	90,0
	Casi Siempre	8	8,9	8,9	98,9
	Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 31. *¿En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 31, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 48.9% opinan como A veces con respecto al ítem, *¿En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente?*, el 40% Casi Nunca, 8.9% Casi Siempre, el 1.1% Nunca y el 1.1% Siempre.

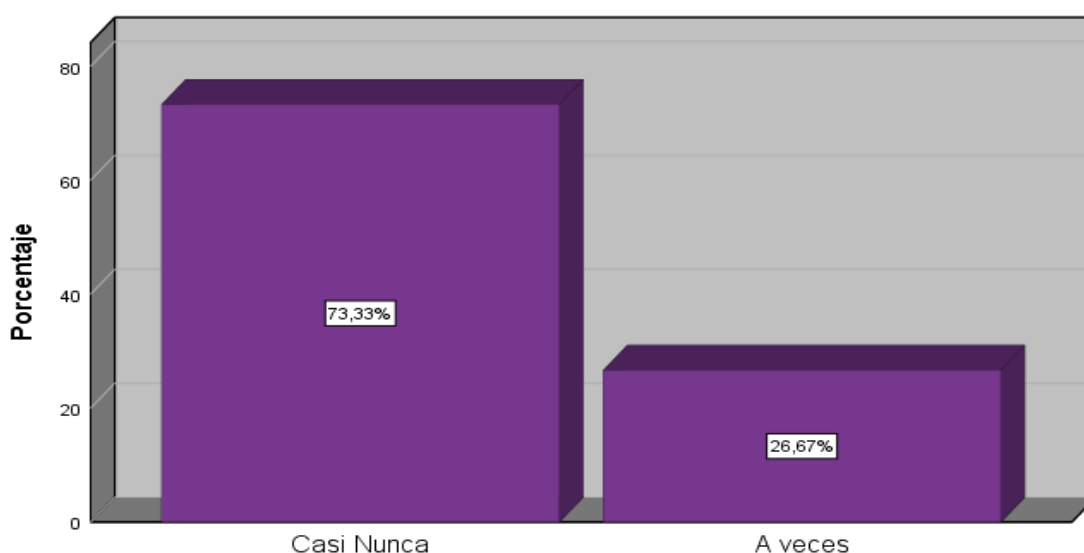
D2 Vinculación organizacional

Tabla 32. *¿El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	66	73,3	73,3	73,3
	A veces	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 32. *¿El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

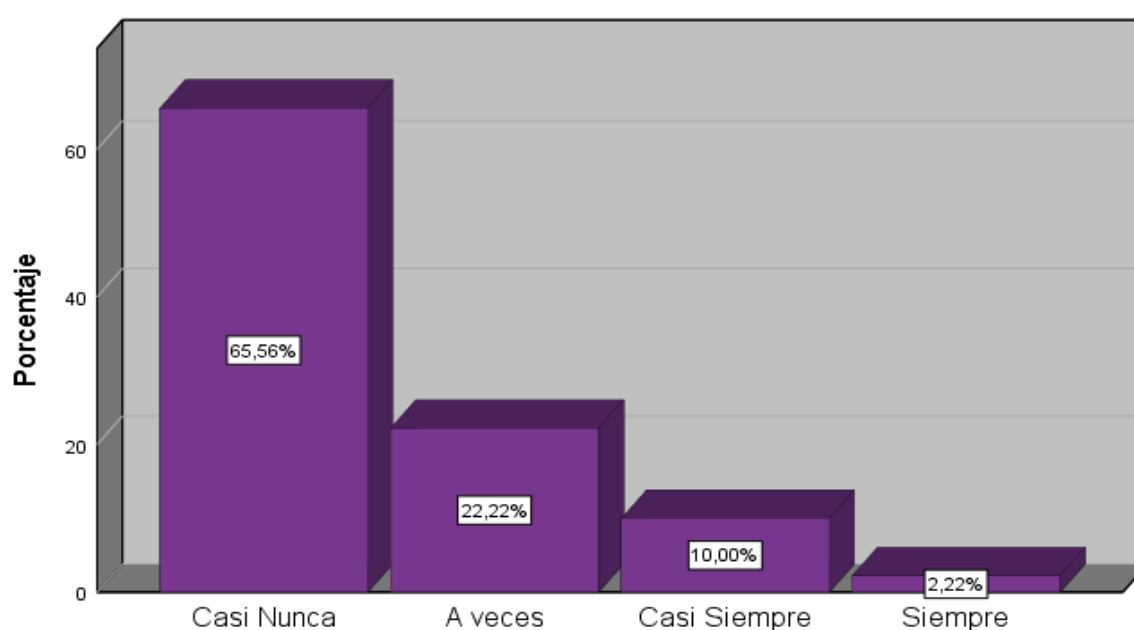
Descripción: En la tabla e Ilustración 32, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 73.3% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable?*, y el 26.7% A veces.

Tabla 33. *¿El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	59	65,6	65,6	65,6
	A veces	20	22,2	22,2	87,8
	Casi Siempre	9	10,0	10,0	97,8
	Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 33. *¿El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

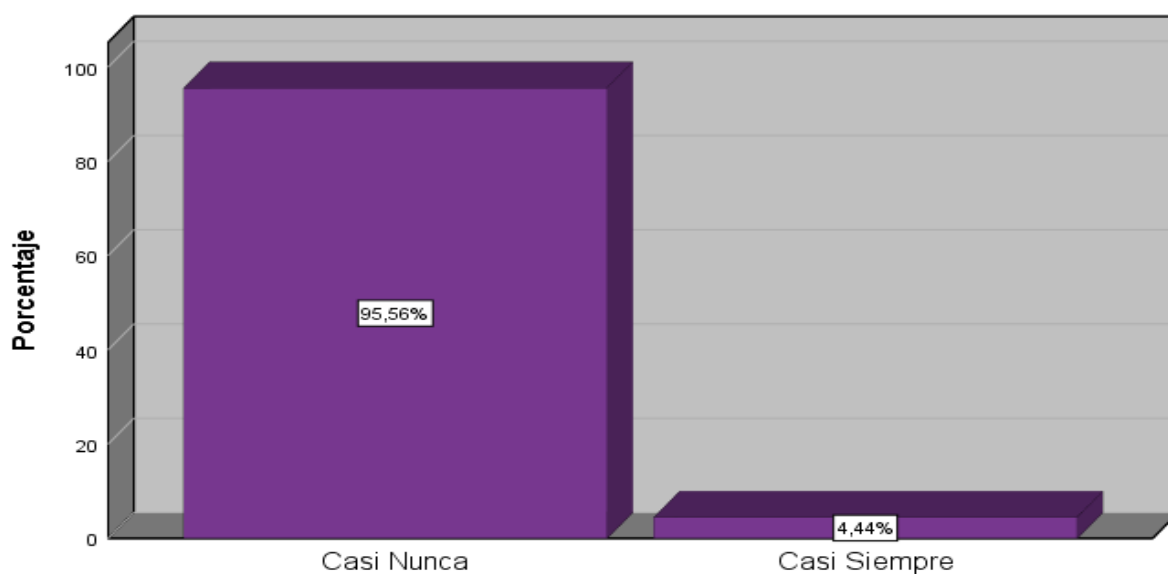
Descripción: En la tabla e Ilustración 33, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 65.6% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas?*, el 22.2% A veces, 10% Casi Siempre, y el 2.2% Siempre.

Tabla 34. *¿En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	86	95,6	95,6	95,6
	Casi Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 34. *¿En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

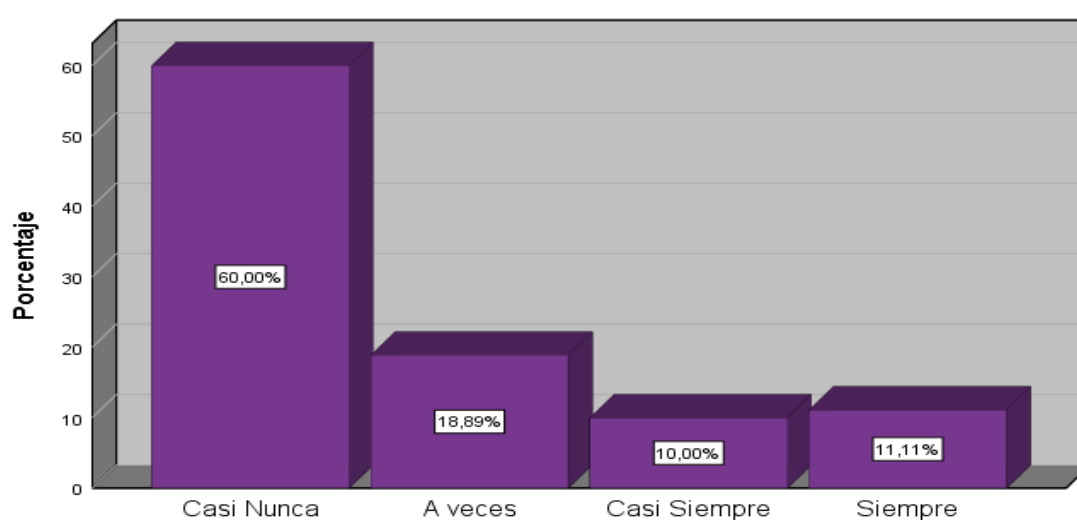
Descripción: En la tabla e Ilustración 34, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 95.6% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?*, el 4.4% Casi Siempre.

Tabla 35. *¿Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	54	60,0	60,0	60,0
	A veces	17	18,9	18,9	78,9
	Casi Siempre	9	10,0	10,0	88,9
	Siempre	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 35. *¿Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

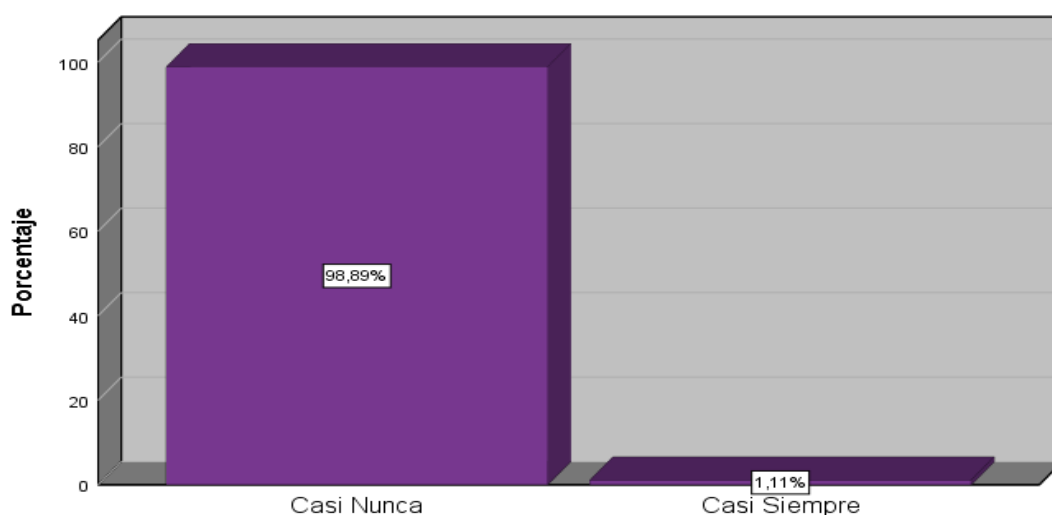
Descripción: En la tabla e Ilustración 35, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 60% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución?*, el 18.9% A veces, 11.1% Siempre y el 10% Casi Siempre.

Tabla 36. *¿Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	89	98,9	98,9	98,9
	Casi Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 36. *¿Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

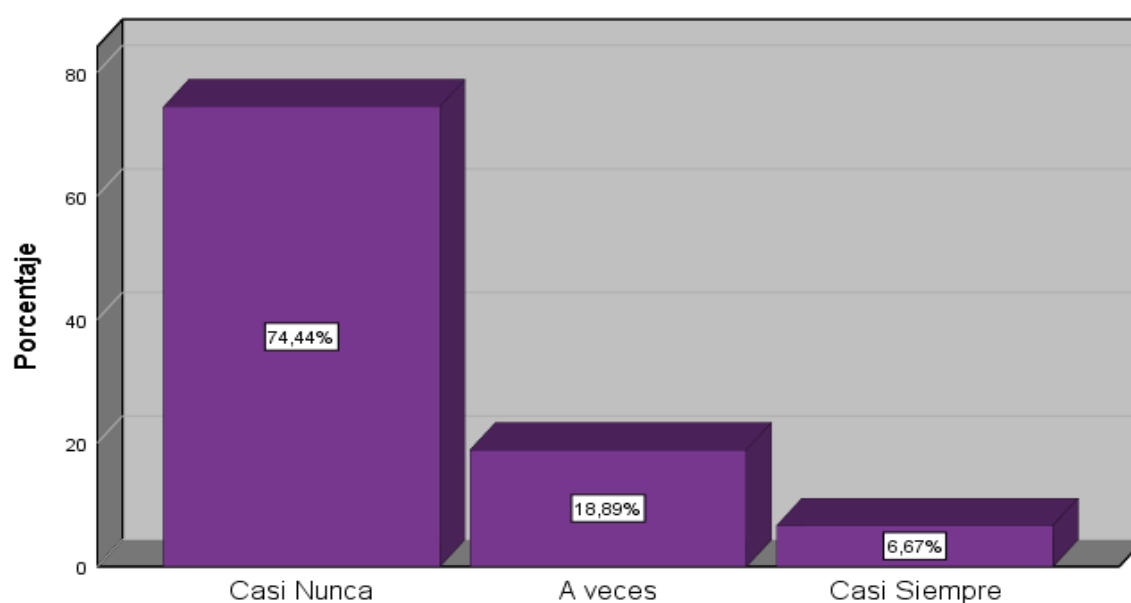
Descripción: En la tabla e Ilustración 36, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 98.9% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, ¿Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?, y el 1.1% Casi Siempre.

Tabla 37. *¿El respeto que me tienen los colegas lo debo a mi trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	67	74,4	74,4	74,4
	A veces	17	18,9	18,9	93,3
	Casi Siempre	6	6,7	6,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 37. *¿El respeto que me tienen los colegas lo debo a mi trabajo?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 37, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 74.4% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿El respeto que me tienen los colegas lo debo a mi trabajo?*, 18.9% A veces y 6.7% Casi Siempre.

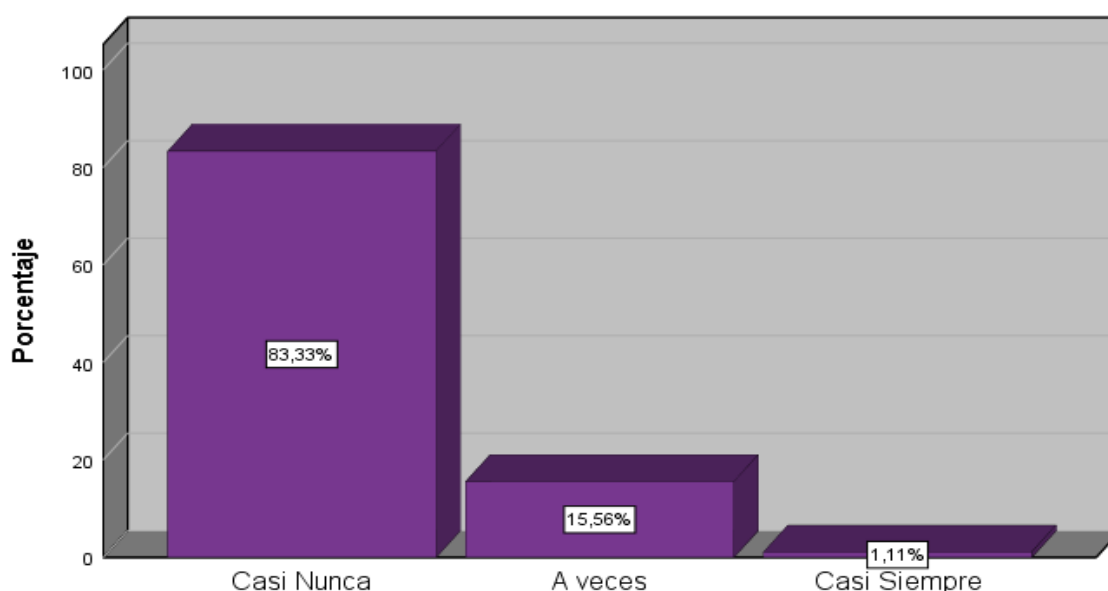
D3 Proactividad laboral

Tabla 38. *¿Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	75	83,3	83,3	83,3
	A veces	14	15,6	15,6	98,9
	Casi Siempre	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 38. *¿Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

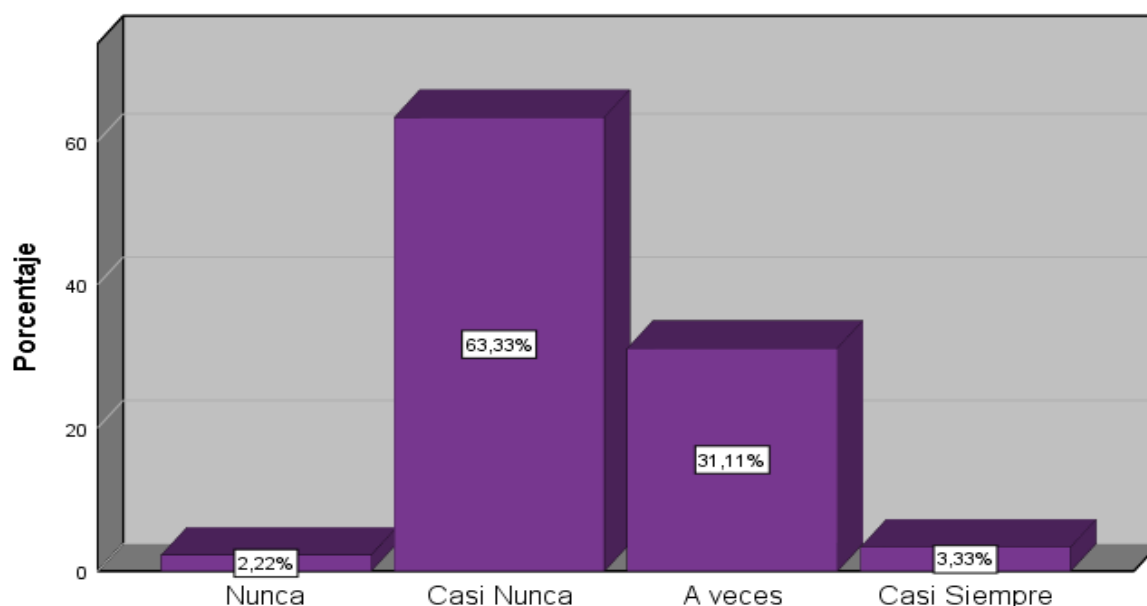
Descripción: En la tabla e Ilustración 38, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 83.3% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución?*, el 15.6% A veces y el 1.1% Casi Siempre.

Tabla 39. *¿Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Casi Nunca	57	63,3	63,3	65,6
	A veces	28	31,1	31,1	96,7
	Casi Siempre	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 39. *¿Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

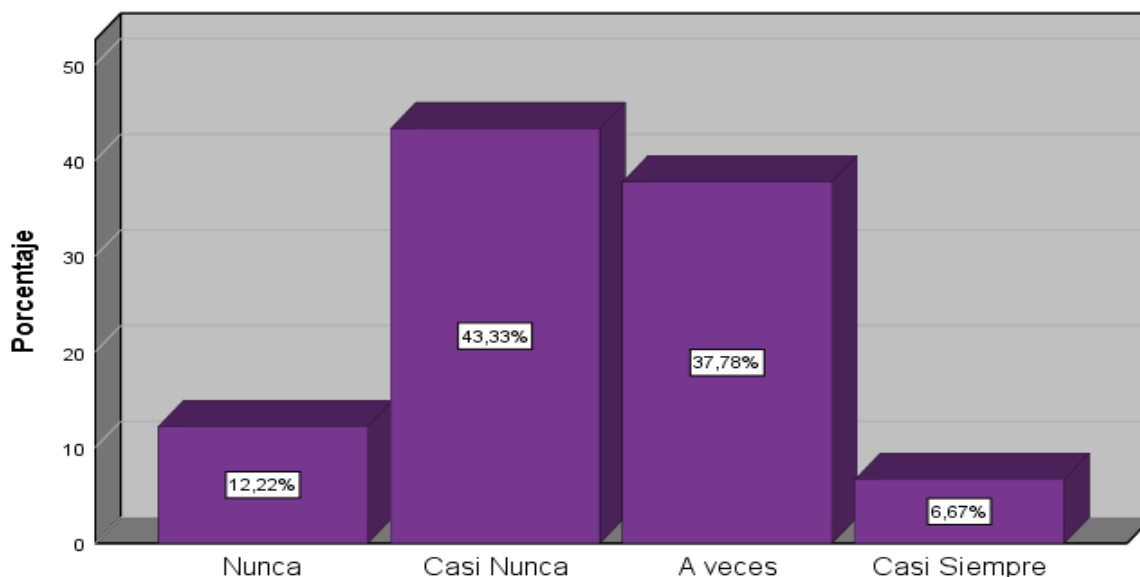
Descripción: En la tabla e Ilustración 39, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 63.3% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?*, el 31.1% A veces, 3.3% Casi Siempre, y el 2.2% Nunca.

Tabla 40. *¿En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	12,2	12,2	12,2
	Casi Nunca	39	43,3	43,3	55,6
	A veces	34	37,8	37,8	93,3
	Casi Siempre	6	6,7	6,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 40. *¿En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

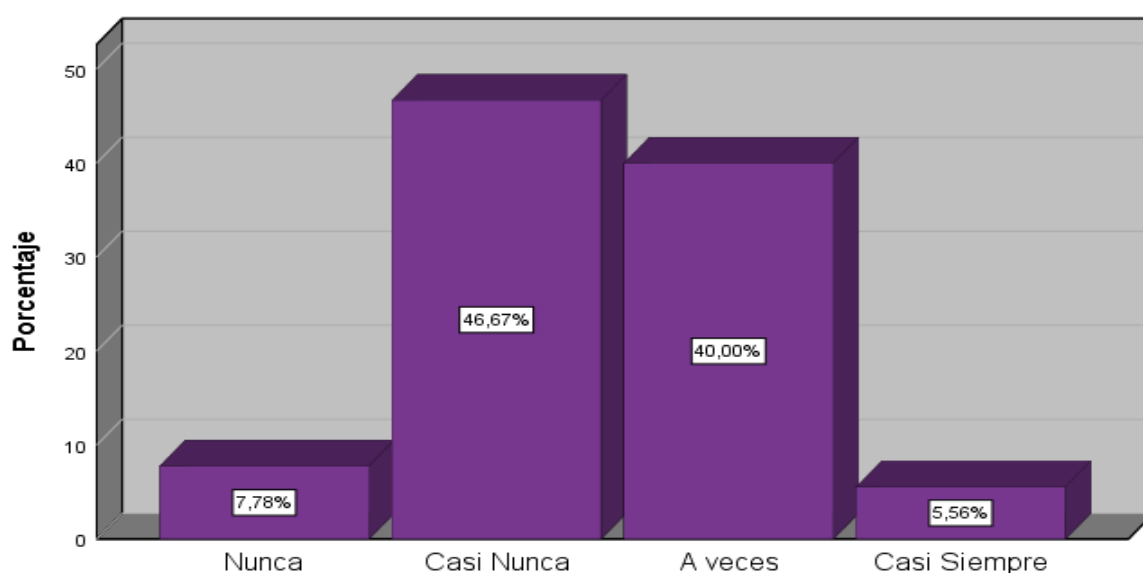
Descripción: En la tabla e Ilustración 40, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 43.3% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten?*, el 37.8% A veces, 12.2% Nunca, y el 6.7% Casi Siempre.

Tabla 41. *¿Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,8	7,8	7,8
	Casi Nunca	42	46,7	46,7	54,4
	A veces	36	40,0	40,0	94,4
	Casi Siempre	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 41. *¿Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

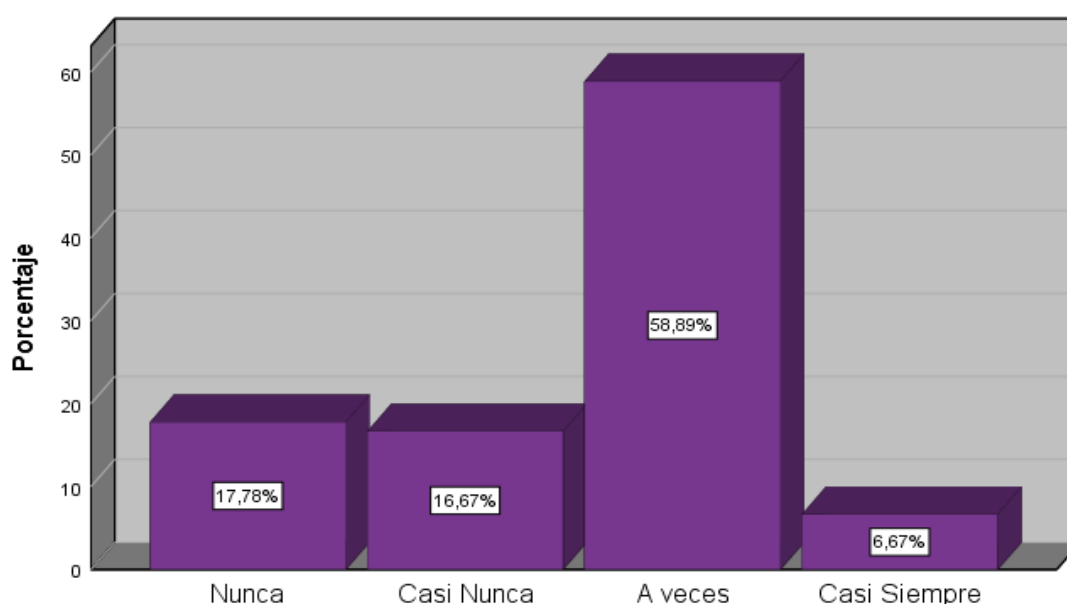
Descripción: En la tabla e Ilustración 41, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 46.7% opinan como Casi Nunca con respecto al ítem, *¿Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida?*, el 40% A veces, 7.8% Nunca y el 5.6% Casi Siempre.

Tabla 42. *¿La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	17,8	17,8	17,8
	Casi Nunca	15	16,7	16,7	34,4
	A veces	53	58,9	58,9	93,3
	Casi Siempre	6	6,7	6,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 42. *¿La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

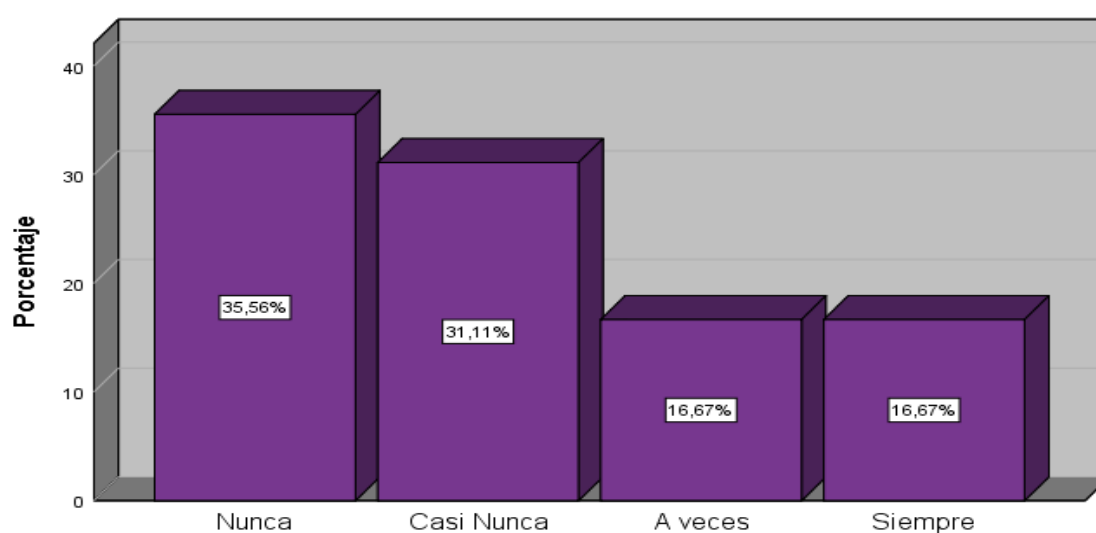
Descripción: En la tabla e Ilustración 42, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 58.9% opinan como A veces con respecto al ítem, *¿La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?*, el 17.8% Nunca, 16.7% Casi Nunca y el 6.7% Casi Siempre.

Tabla 43. *¿El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	35,6	35,6	35,6
	Casi Nunca	28	31,1	31,1	66,7
	A veces	15	16,7	16,7	83,3
	Siempre	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 43. *¿El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba?*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 43, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 35.6% opinan como Nunca con respecto al ítem, *¿El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba?*, el 31.1% Casi Nunca, 16.7% A veces y el 16.7% Siempre.

Objetivo Específico 1: Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023

4.1.3. Resultados Descriptivos por Dimensiones y Variables

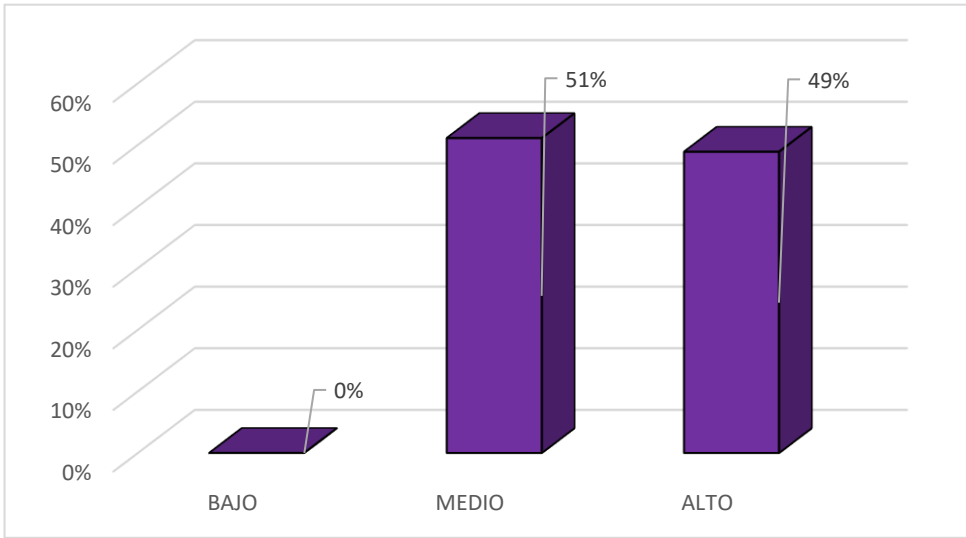
4.1.3.1. Resultados descriptivos de las Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Tabla 44. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Identidad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	0	0%
MEDIO	46	51%
ALTO	44	49%
TOTAL	90	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 44. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Identidad*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

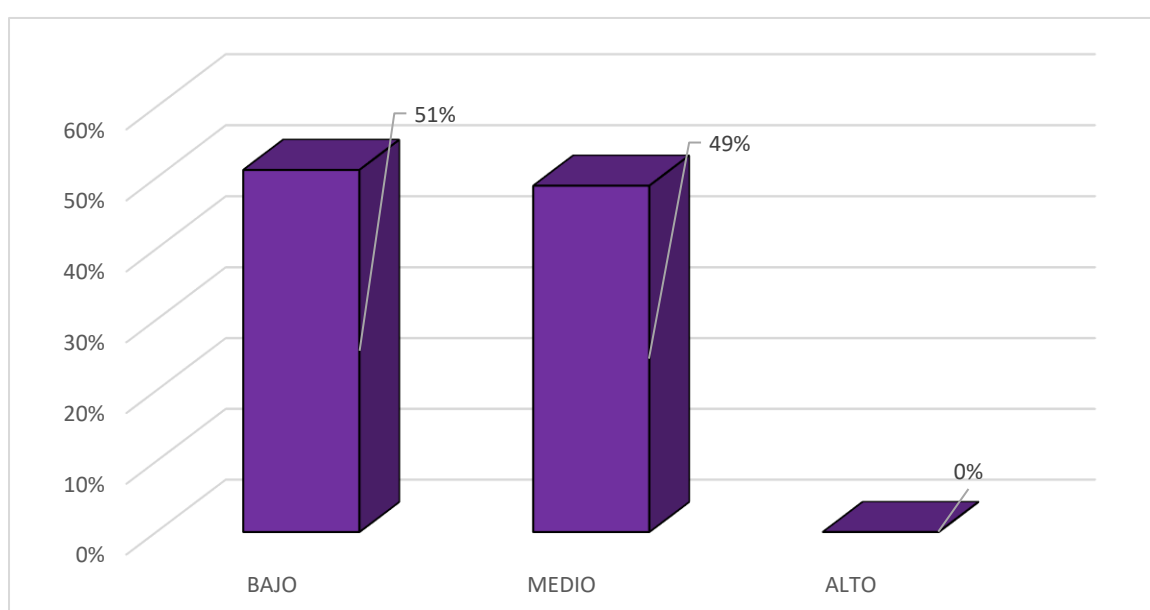
Descripción: En la tabla e Ilustración 44, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 51% calificó como medio el nivel de la Dimensión Identidad, 49% alto y 0% bajo.

Tabla 45. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Cooperación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	46	51%
MEDIO	44	49%
ALTO	0	0%
TOTAL	90	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 45. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Cooperación*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

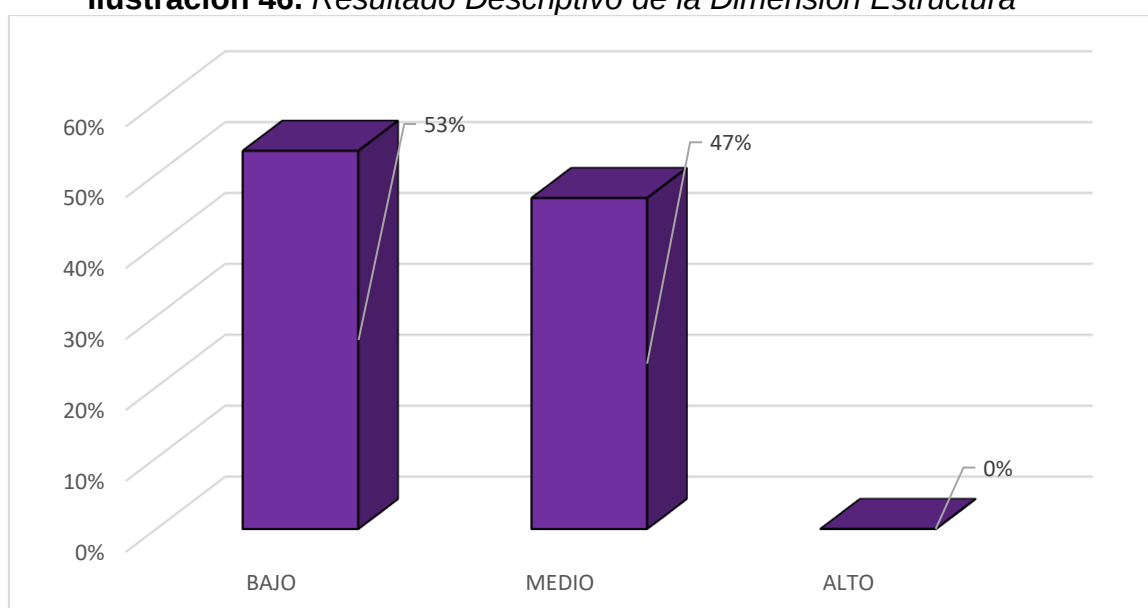
Descripción: En la tabla e Ilustración 45, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 51% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Cooperación, 49% Medio y 0% Alto.

Tabla 46. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Estructura*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	48	53%
MEDIO	42	47%
ALTO	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 46. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Estructura*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

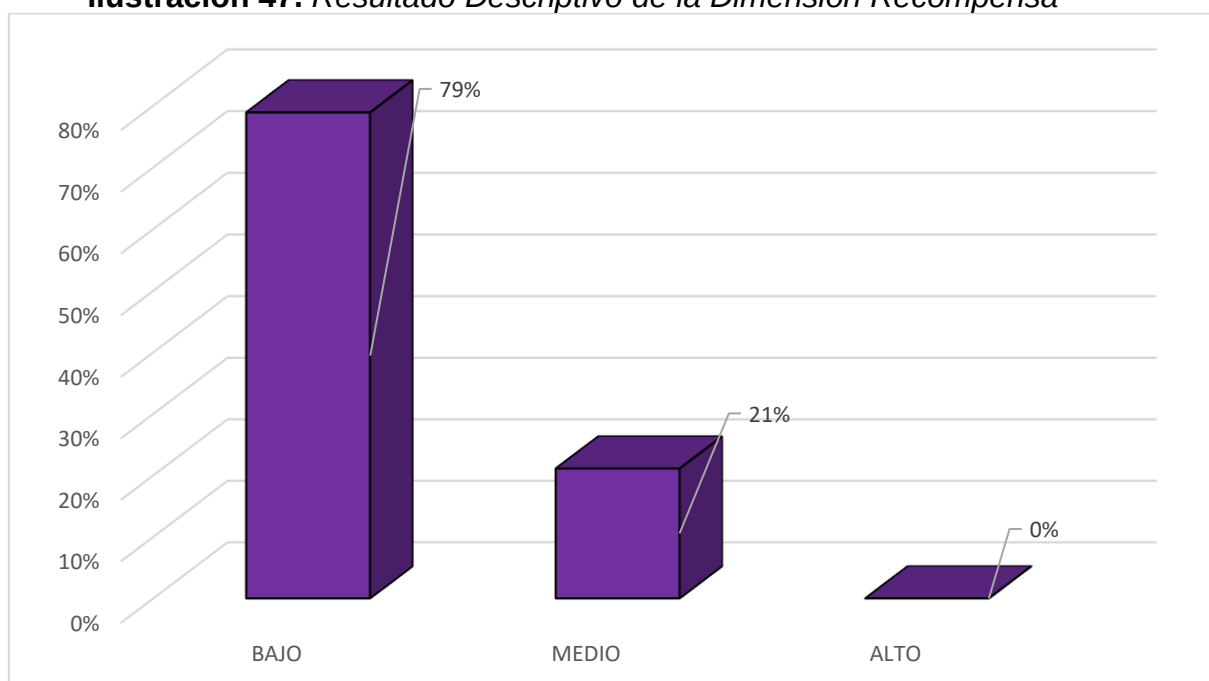
Descripción: En la tabla e Ilustración 46, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 53% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Estructura, 47% Medio y 0% Alto.

Tabla 47. Resultado Descriptivo de la Dimensión Recompensa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	71	79%
MEDIO	19	21%
ALTO	0	0%
TOTAL	90	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 47. Resultado Descriptivo de la Dimensión Recompensa



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 46, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 79% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Recompensa, 21% Medio y 0% Alto.

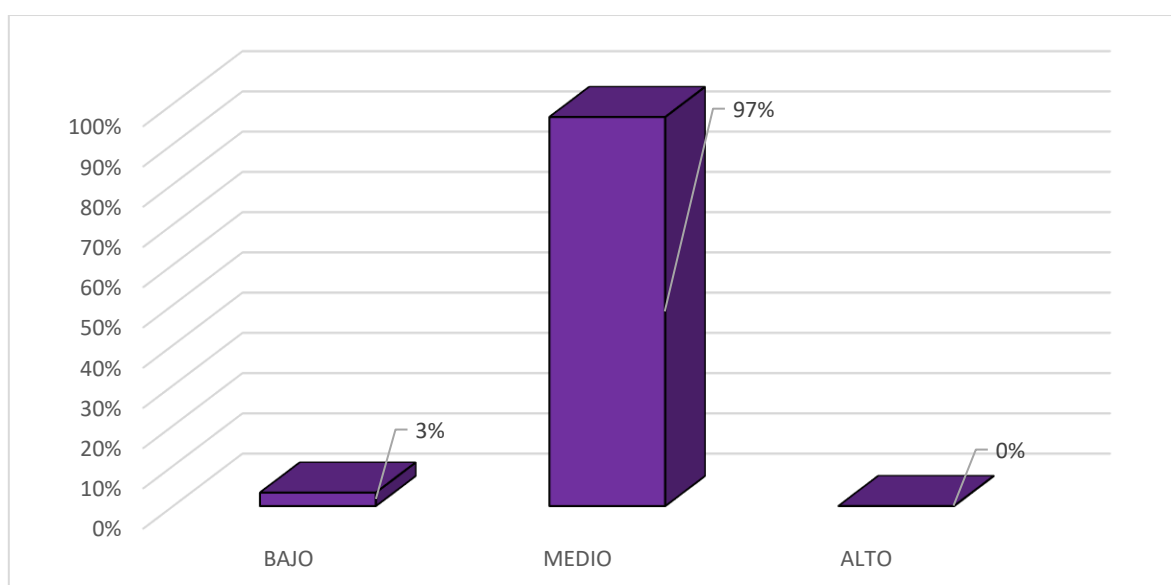
4.1.3.2. Resultados descriptivos de la Variable Clima Organizacional

Tabla 48. Resultado Descriptivo de la Variable Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	03	3%
MEDIO	87	97%
ALTO	0	0%
TOTAL	90	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 48. Resultado Descriptivo de la Variable Clima Organizacional



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 48, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 97% calificó como Medio el nivel de la Variable Clima Organizacional, el 3% Bajo y 0% Alto.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.

4.1.4. Variable Desempeño Laboral

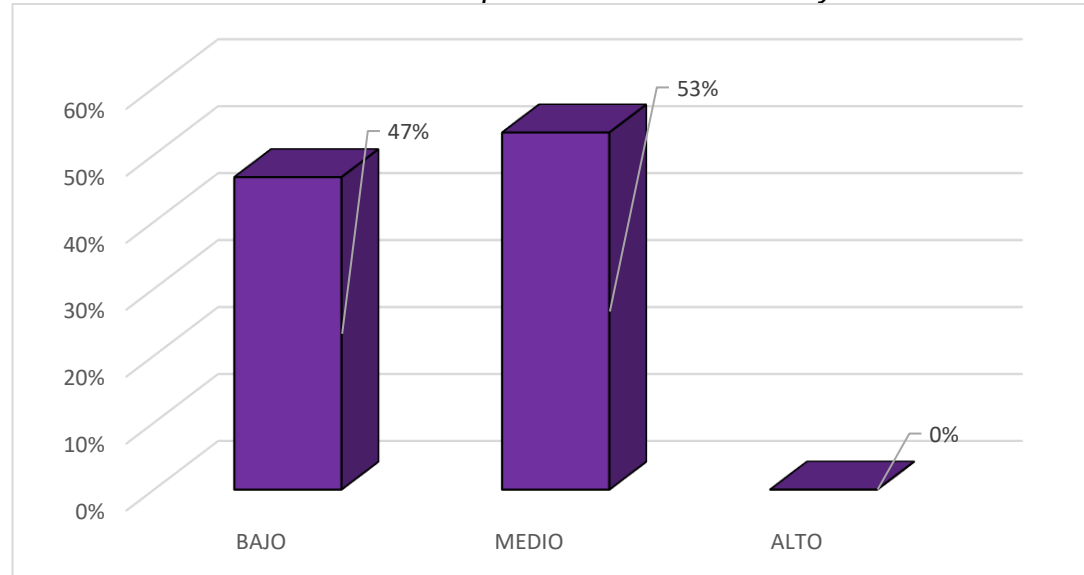
4.1.4.1. Resultados descriptivos de las Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Tabla 49. Resultado Descriptivo de la Dimensión Ayuda Mutua

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	42	47%
MEDIO	48	53%
ALTO	0	0%
TOTAL	90	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 49. Resultado Descriptivo de la Dimensión Ayuda Mutua



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

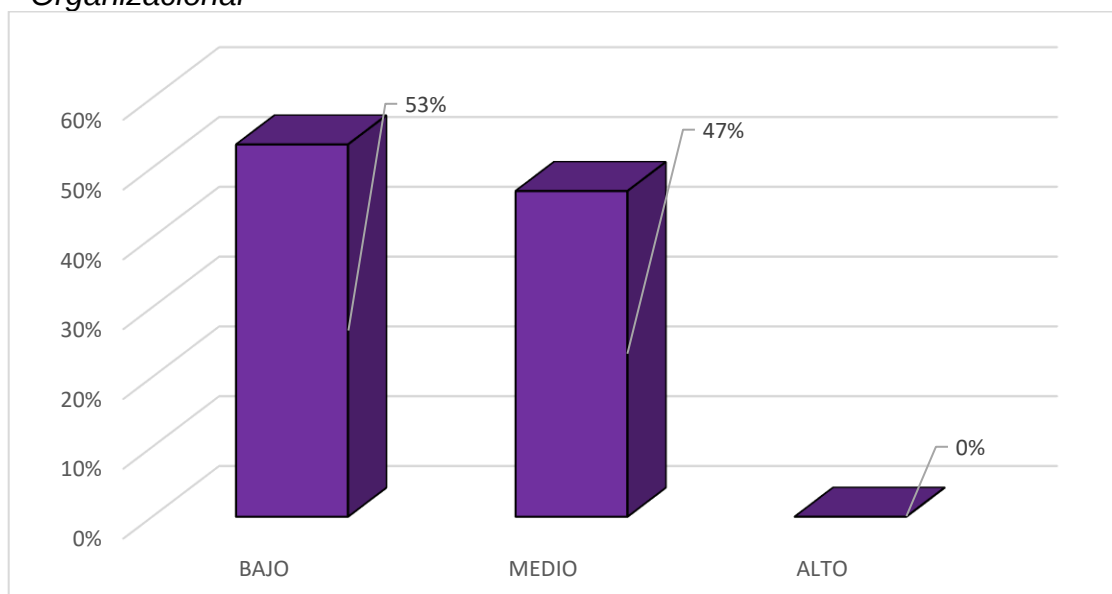
Descripción: En la tabla e Ilustración 49, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 53% calificó como Medio el nivel de la Dimensión Ayuda mutua, 47% Bajo y 0% Alto.

Tabla 50. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Vinculación Organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	48	53%
MEDIO	42	47%
ALTO	0	0%
TOTAL	90	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 50. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Vinculación Organizacional*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

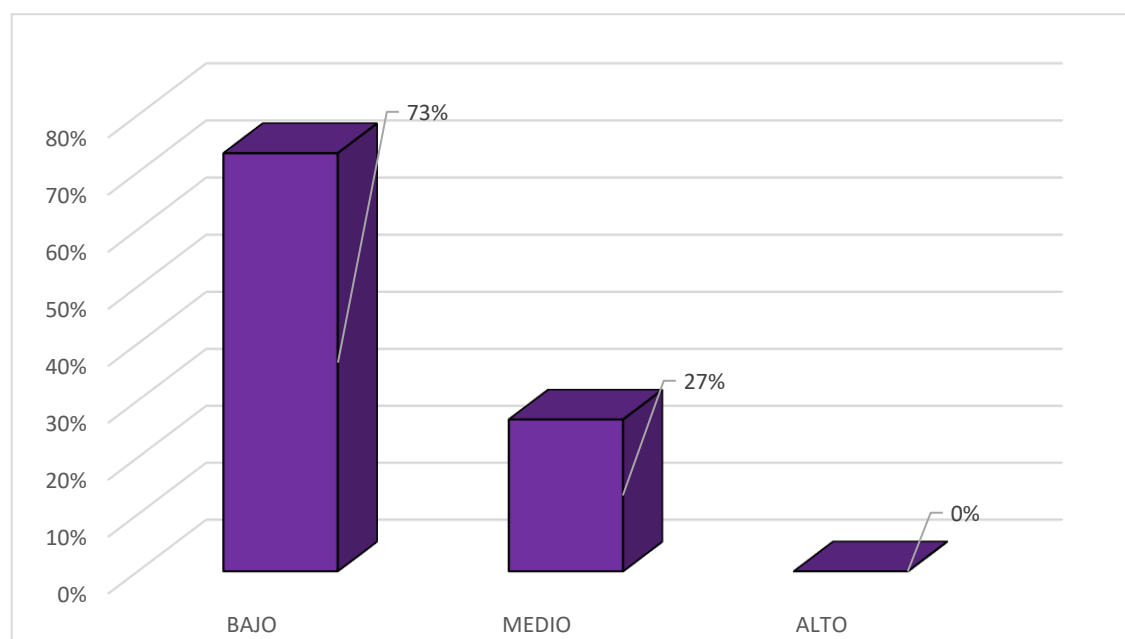
Descripción: En la tabla e Ilustración 50, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 53% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Vinculación Organizacional, 47% Medio y 0% Alto

Tabla 51. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Proactividad Laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	66	73%
MEDIO	24	27%
ALTO	0	0%
TOTAL	90	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 51. *Resultado Descriptivo de la Dimensión Proactividad Laboral*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 51, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 73% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Proactividad Laboral, 27% Medio y 0% Alto

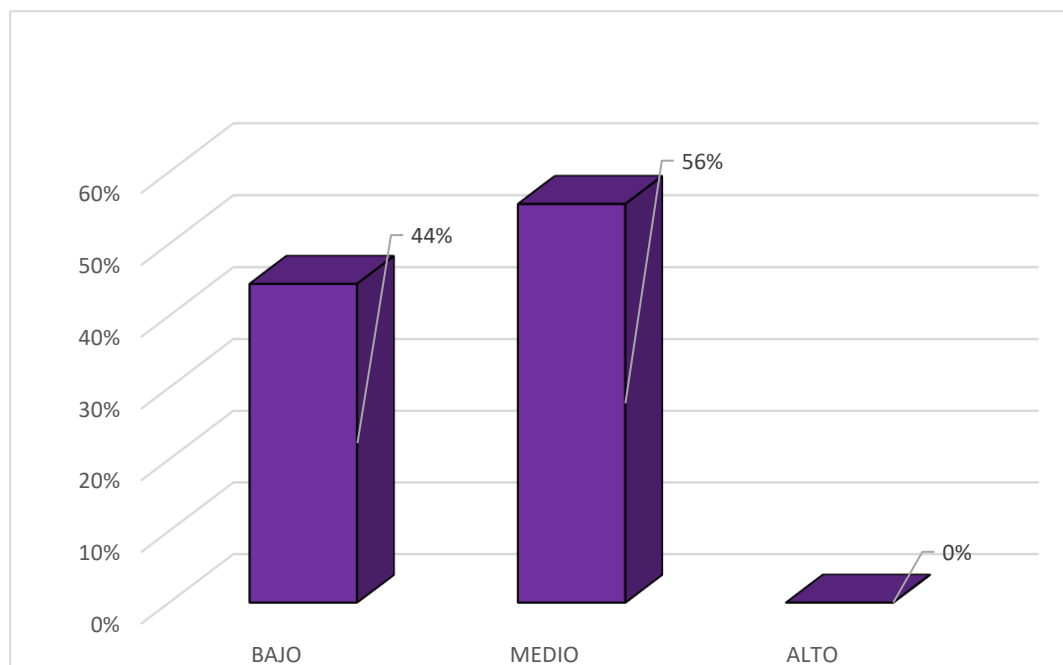
4.1.4.2. Resultados descriptivos de la Variable Desempeño Laboral

Tabla 52. *Resultado Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	40	44%
MEDIO	50	56%
ALTO	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Ilustración 52. *Resultado Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral*



Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla e Ilustración 52, se puede observar que del 100% de los trabajadores el 56% calificó como Medio el nivel de la Variable Desempeño Laboral, el 44% Bajo y 0% Alto.

Objetivo Específico 3: Establecer la relación que existe entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023

4.1.5. Análisis de los resultados para comprobar la relación entre variables y Dimensiones

4.1.5.1. Prueba de Normalidad:

Se procede primero por establecer mediante la prueba de normalidad el coeficiente de asociación a aplicar.

Tabla 53. *Prueba de normalidad de las Variables y Dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.		Estadístico	gl	Sig.
Sum_D1_CO	,203	90	,000		,905	90	,000
Sum_D2_CO	,124	90	,002		,958	90	,005
Sum_D3_CO	,116	90	,004		,969	90	,029
Sum_D4_CO	,400	90	,000		,679	90	,000
Sum_D1_DL	,131	90	,001		,949	90	,002
Sum_D2_DL	,258	90	,000		,823	90	,000
Sum_D3_DL	,341	90	,000		,775	90	,000
Sum_VCO	,125	90	,001	no	,972	90	,053
Sum_VDL	,107	90	,013	no	,974	90	,064

a. Corrección de significación de Lilliefors

Descripción: En la tabla 53 se puede observar la prueba de normalidad de las variables y dimensiones en estudio; como la población es mayor a 50, entonces se toma en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Así mismo se observa que la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral no sigue una distribución normal puesto que el p-valor es <0.05 , por lo tanto, para medir el grado de asociación de las variables estudiadas se utilizará el coeficiente Rho de Spearman.

4.1.5.2. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis Alterna, H.a: El Clima Organizacional, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula, H.0: El Clima Organizacional, no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.

Tabla 54. Relación: Var. Clima Organizacional y Var. Desempeño Laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,729**
		N	,000
			90
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			90

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla 54 se observa que existe correlación entre ambas variables, evidenciando que el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.729 y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto **es significativa** cuya relación de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, **se trata de una correlación positiva considerable** (Montes et al., 2021), aceptando la Hipótesis General Alterna, Ha: El Clima Organizacional, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, rechazando la Hipótesis nula.

4.1.1.1. Contrastación de la Hipótesis Específica

Hipótesis Alterna, H.a: Las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula, H.0: Las dimensiones del Clima Organizacional, no se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023

Tabla 55. *Relación: Dimensiones de la Var. Clima Organizacional y Var. Desempeño Laboral*

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	SUM_D1V1 Identidad	Coeficiente de correlación	,096
		Sig. (bilateral)	,370
		N	90
	SUM_D2V1 Cooperación	Coeficiente de correlación	,611
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	SUM_D3V1 Estructura	Coeficiente de correlación	,625
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	SUM_D4V1 Recompensas	Coeficiente de correlación	,490
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	TOTAL_SUMV2	Coeficiente de correlación	1,000
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Sig. (bilateral)	.
		N	90

Nota: Valores obtenidos por el software SPSS v.25

Descripción: En la tabla 55 se observa que, para la dimensión Identidad y la variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.096 tratándose de una correlación positiva débil (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.370, no siendo <0.05 , por lo tanto, no es significativa. Para la dimensión Cooperación y la variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.611 tratándose de una correlación positiva considerable (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto, es significativa. Se observa también que para la dimensión Estructura y la variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.625 tratándose de una correlación positiva considerable (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto, es significativa. Para la dimensión Recompensas y la variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.490 tratándose de una correlación positiva media (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto, es significativa. En tal sentido se establece que las dimensiones Identidad, Cooperación Estructura y Recompensas presentan correlación con la variable Desempeño Laboral, siendo la dimensión Estructura la que se presenta en un mayor grado, del 63% de correlación, siendo además significativa.

4.2.- Discusión de resultados

La investigadora propuso como objetivo general de investigación: Determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, evidenciándose que, existe correlación positiva considerable de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman = 0.729 y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , tal como se muestra en la *Tabla 54. Relación: Var. Clima Organizacional y Var. Desempeño Laboral*, por lo tanto, es significativa, aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que, la variable Clima Organizacional tiene una asociación directa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa; esto se asemeja a lo investigado por **Ramírez y Comas (2023)** en su estudio cuyo objetivo fue Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de metodología enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, con una muestra de estudio de 21 trabajadores donde se demostró que existe impacto entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, con un $p=0.713$, señalando una correlación entre ambas variables. Así mismo concuerda con el estudio de Tello (2023), donde busca Evaluar la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y su impacto en el desempeño laboral de los empleados municipales de la ciudad de La Rioja, donde se aplicó una metodología cuantitativa no experimental y como muestra a 260 empleados, con resultados obtenidos del instrumento de Likert indicando que las dimensiones de comunicación con un promedio de 3,85 y el trabajo en equipo con un promedio de 3,80 eran las cosas que mejoraban el clima laboral, por otro lado, se utilizó una escala de autoevaluación para calcular la variable desempeño laboral, que mostró un mejor desarrollo de las competencias técnicas con un promedio de 2,72, lo que indica que los trabajadores consideran que a veces logran desarrollar sus competencias laborales tal y como lo desean y deberían. Se concluye que el clima organizacional no es del todo favorable, lo que afecta el desempeño de los empleados. De igual manera se concuerda con la investigación de **Cabrera (2021)**, **donde se tuvo como objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital I Huariaca en 2019**, utilizándose una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de corte transversal de diseño no experimental. Con una muestra de estudio de 130 trabajadores a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, así como la prueba de Chi-cuadrado., obteniéndose como resultados que el clima organizacional

era medianamente favorable para el 45,38% (59 trabajadores) y el desempeño laboral era promedio para el 61,54% (80 trabajadores), sin embargo, se encontró una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, incluido el comportamiento laboral, el desempeño personal, la supervisión, la comunicación y las relaciones laborales ($p\text{-valor}=0,00001<\alpha=0,05$). Finalmente, concluye que ambas variables del estudio se encuentran fuertemente relacionadas.

Para el Objetivo Específico 1, Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, se conoció en la Tabla e Ilustración 48, que del 100% de los trabajadores el 97% lo calificó como nivel Medio, el 3% Bajo y 0% Alto, lo que representa un alto porcentaje de trabajadores que no están totalmente conformes con el Clima organizacional dentro de la empresa, constatándose al mostrar los hallazgos de tres de las dimensiones con un porcentaje alto en el nivel bajo, Tabla e Ilustración 56. Resultado Descriptivo de la Dimensión Cooperación, donde se observa que del 100% de los trabajadores el 51% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Cooperación, 49% Medio y 0% Alto, puesto que los encuestados opinan en su mayoría que, no existe apoyo reciproco entre servicios al momento que lo necesitan; no existe compañerismo, ayuda, apoyo entre ellos; no pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros, la institución no resuelve los problemas sin responsabilizar a personas; no pueden tener acceso a la información de otros servicios, en la institución no existe reciprocidad de responsabilidades. Tabla e Ilustración 4657. Resultado Descriptivo de la Dimensión Estructura, donde se observa que del 100% de los trabajadores el 53% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Estructura, 47% Medio y 0% Alto, donde los encuestados opinan en su mayoría que, en su institución los trabajadores no están organizados ni bien asignados; las tareas que desempeñan no corresponden a su función; las normas y reglas organizacionales no facilitan con claridad su trabajo, el criterio para asignar tareas en la institución no toman en cuenta la capacidad personal, en la empresa no se tiene claro quien decide las cosas y se trabaja en forma desorganizada y sin planificación. Tabla e Ilustración 4758. Resultado Descriptivo de la Dimensión Recompensa, donde se observa que del 100% de los trabajadores el 79% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Recompensa, 21% Medio y 0% Alto. opinando los encuestados en su mayoría que, su trabajo no es valorado en forma adecuada

por los directivos; los premios y reconocimientos no son distribuidos en forma justa; no existen incentivos laborales para los que realizan mejor el trabajo; en la empresa no tienen oportunidades de crecimiento profesional; cuando cometen un error no se les corrige monitoreándolos y las críticas son mal intencionadas y mal recibidas.

Para el Objetivo Específico 2, Identificar el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, se puede evidenciar en la Tabla e Ilustración 52, que del 100% de los trabajadores el 56% lo calificó como nivel Medio, el 44% Bajo y 0% Alto, lo que representa un alto porcentaje de trabajadores que no están totalmente desempeñándose en sus labores de manera eficiente, corroborándose los resultados al mostrar los hallazgos de dos de sus dimensiones con un porcentaje alto en el nivel bajo. Tabla e Ilustración 50, Resultado Descriptivo de la Dimensión Vinculación Organizacional, donde se observa que del 100% de los trabajadores el 53% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Vinculación Organizacional, 47% Medio y 0% Alto, debido a que los encuestados opinan en su mayoría que, el jefe de servicio no se interesa por crear un ambiente laboral agradable; el salario, las prestaciones y compensaciones en la institución no son justas; en la institución no se adquiere respeto a base de trabajo desarrollado; no existe interés en ser parte de los trabajadores de la institución; no se tiene libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades y la Tabla e Ilustración 51. Resultado Descriptivo de la Dimensión Proactividad Laboral, donde se observa que del 100% de los trabajadores el 73% calificó como Bajo el nivel de la Dimensión Proactividad Laboral, 27% Medio y 0% Alto, dado que los encuestados en su mayoría opinan que, su trabajo no le permite tener imagen y estatus fuera de la institución; su vida laboral no les ha permitido desarrollar sus objetivos personales; en su área de trabajo no existen sucesos ni hechos que les afecten; su trabajo en la institución no les ha permitido mejorar en su calidad de vida; la institución no les ha permitido descubrir nuevas habilidades personales, El trabajo no les ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaban.

Para el Objetivo Específico 3, Establecer la relación que existe entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, se puede evidenciar que en la **Tabla 55. Relación: Dimensiones de la Var. Clima Organizacional y Var. Desempeño**

Laboral, para la dimensión Identidad y variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.096 tratándose de una correlación positiva débil (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.370, no siendo <0.05 , por lo tanto, no es significativa. Para la dimensión Cooperación y variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.611 tratándose de una correlación positiva considerable (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto, es significativa. Se observa también que para la dimensión Estructura y variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.625 tratándose de una correlación positiva considerable (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto, es significativa. Para la dimensión Recompensas y variable Desempeño Laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman es 0.490 tratándose de una correlación positiva media (Montes et al., 2021) y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto, es significativa. Finalmente, se establece que las dimensiones de la Variable Clima Organizacional se relacionan con la variable Desempeño Laboral, siendo las dimensiones Cooperación, Estructura y Recompensa, las que se relacionan significativamente por presentar una Sig. (Bilateral) = 0.000.

V. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general de la investigación, se determinó, que entre la variable Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, tal como se muestra en la Tabla e Ilustración 54, existe correlación positiva considerable de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman = 0.729 y una Sig. (Bilateral) = 0.000, siendo <0.05 , por lo tanto, es significativa, lo mencionado lleva a afirmar que la variable Clima Organizacional tiene una asociación directa con el Desempeño Laboral en la empresa, entonces las decisiones que se tomen para mejorar el Clima organizacional, repercutirán de manera directa y positiva en el incremento del desempeño laboral en los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico 1, se diagnosticó el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023; tal como se muestra en la Tabla e Ilustración 48, mostrándose que del 100% de los trabajadores el 97% lo calificó como nivel Medio, el 3% Bajo y 0% Alto, lo que muestra que, una gran cantidad de empleados no están completamente satisfechos con el ambiente organizacional de la empresa, encontrándose mayores deficiencias en las dimensiones Cooperación, Estructura y Recompensa.

En cuanto al objetivo específico 2, se identificó el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023; tal como se muestra en la Tabla e Ilustración 52, mostrándose que del 100% de los trabajadores el 56% lo calificó como nivel Medio, el 44% Bajo y 0% Alto, lo que indica que, un alto porcentaje de empleados no realizan completamente sus funciones de manera eficiente, encontrándose más deficiencias en las dimensiones Vinculación Organizacional y Proactividad Laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, se estableció la relación que existe entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023; tal como se muestra en la Tabla 55, mostrándose que las dimensiones de la Variable Clima Organizacional se relacionan con la variable Desempeño Laboral, siendo las dimensiones Cooperación, Estructura y Recompensa, las que se relacionan significativamente por presentar una Sig. (Bilateral) = 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

Al Gerente General, diseñar y ejecutar un Plan de mejora, tomando en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación que involucren, concienticen y motiven a los empleados sabiendo que, se ha conocido estadísticamente que, en el presente estudio las decisiones que se tomen para mejorar el clima organizacional tendrán un impacto directo y positivo en el desempeño laboral de los empleados.

Al Gerente General, con la finalidad de solucionar las deficiencias encontradas al analizar la Variable Clima Organizacional, se le recomienda Ejecutar un programa de capacitación para los trabajadores de la empresa, incidiendo en las dimensiones Identidad y Cooperación en los empleados; Plantearse estrategias para perfeccionar la dimensión, Estructura, para lograr una cultura organizacional sólida y compartida y la dimensión Recompensa, valorando el trabajo y los logros de los empleados; Así como, Fomentar la comunicación efectiva, Promover un liderazgo participativo, Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional; Implementar programas y políticas que promuevan el bienestar físico, emocional y mental de los empleados, Fomentar reuniones consecutivas de trabajo en equipo, Proporcionar Feedback constructivo, con un ambiente de trabajo físico adecuado, etc.

Al Gerente General, reforzar las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral con el fin de mejorarlas, sobre todo dedicar mayor interés a las dimensiones donde se encontraron mayores deficiencias como Vinculación Organizacional y Proactividad Laboral, como Fomentar un entorno laboral agradable; Asegurarse de que los empleados se sientan valorados, respetados por su trabajo y comuniquen públicamente sus logros y contribuciones; Tomar interés que el salario, prestaciones y compensaciones en la institución sea las justas; Facilitar la comunicación abierta y el feedback; Incentivar el trabajo en equipo y la colaboración; Estimular un sentido de propósito y significado; Fomentar el sentido de pertenencia; Ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional; Impulsar la autonomía y la responsabilidad, etc.

Al Gerente General, diseñar estrategias, tácticas para reforzar cada una de las dimensiones estudiadas del clima organizacional en la empresa, siendo esto esencial para crear un lugar de trabajo saludable, productivo y positivo que impulse el compromiso, la retención y el rendimiento de los empleados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldaz, M., Alvarado, M., Castro, M., & Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Aliaga, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del departamento de Ucayali, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102983>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Ashiru, J.-A., Erdil, G.E. & Oluwajana, D. (2022), The linkage between high performance work systems on organizational performance, employee voice and employee innovation, Journal of Organizational Change Management, Vol. 35 No. 1, pp. 1-17. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2021-0039>
- Ayala, H. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33780/1/036%20ADP.pdf>
- Ayala, M. (2021). Clima organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa textil Negocios H y D S.A.C., LIMA 2020 Tesis para Maestría Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57985>
- Barbosa, A., Mar, C.E., Molar, J.F. (2020). Metodología de la investigación métodos y técnicas. Primera edición Ebook. <https://n9.cl/ypadi>
- Barra, R. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una cadena de boticas – Huancayo, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3474>

- Bermejo, M., Suárez, I. y Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Rev. Universidad y Sociedad*, 12 (3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Borja, K. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102041/Borja_ZKD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cabrera, P. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital I Huariaca – 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6676>
- Cash, P., Isaksson, O., Maier, A., Summers, J. (2022). Sampling in design research: Eight key considerations. *Design Studies*, 78, 101077. <https://doi.org/10.1016/j.destud.2021.101077>
- Cárdenas, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en establecimiento de salud privado de Tarapoto, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78502>
- Cheah, Sarah, Shiyu li, and Yuen-Ping Ho. (2019). Mutual Support, Role Breadth Self-Efficacy, and Sustainable Job Performance of Workers in Young Firms. *Sustainability*, 11 (12): 3333. <https://doi.org/10.3390/su11123333>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta Ed.). México: McGraw Hill Interamericana. Deloitte (2020). *Clima y Cultura Organizacional* [publicación web]. Recuperado de https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/humancapital/solutions/clima_cultura_organizacional.html
- Esquivel, J., Martínez, G. y Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos Básicos de su origen y definición. *Revista Ciencia de la documentación* volumen 6 – número 2 – julio/diciembre 2020.

<https://bcp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20V0L6JU LDIC2020.pdf>

- Espinoza, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral – 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2020, agosto 16). Estructura organizacional, qué es, cómo se diseña y su importancia. Recuperado de <https://gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>
- López, R. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Obtenida de: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Martínez, G., Mapén, F. & Ortega, M. E. (2021). Organizational climate and its impact on university educational quality. IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation, (16), 55–73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). Información tecnológica, 33(6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Montenegro, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del seguro integral de salud Chota, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5381/Tesis%20Carlos%20Montenegro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/24098752/2021.008.02.003>
- Orrego, L. y Suarez, R. (2023). Clima organizacional y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de peritajes del Ministerio Público. Lima – 2021. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12984/orrego_adalp-suarez_ldfrdp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osada, J. y Salvador, J. (2021). Descriptive correlational studies: Correct term. *Revista médica de Chile*. 149 (9). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383
- Pariona, J. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en técnicos de enfermería de un hospital de Lima, 2023. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133430>
- Pereira, S. y Solís, M. (2019). Factores del clima organizacional. *Revista Scientific*, 4 (1) 95–115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2019.4.E.6.95-115>
- Pérez, G. (2022). ¿Qué es y para que sirve el alfa de Cronbach? LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n-#:~:text=El%20alfa%20de%20Cronbach%20va,Son%20totalmente%20independientes.>
- Polgar, S. y Thomas, S. (2019). *Introducción a la Investigación en Ciencias de la Salud*. Elsevier. https://books.google.com.pe/books?id=pOtzwwEACAAJ&dq=Introducción+to+research+in+the+health+sciences.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the

- implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355.
<https://doi:10.3233/WOR-210678>
- Quinto, F. (2020). clima organizacional. [tesis, Managua]. Obtenido de
<https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- Ramírez, Y., & Comas, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*, 9(1), 982-1000. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>
- Rendón, M., Villacis, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. Alergia México. 397-407.
<https://www.revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/363>
- Riana, I., Lubis, J., Halim, A. (2022). Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5 (2), 9219-9230.
<https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4709>
- Segura, P. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Mocupe Tradicional. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79780>
- Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. In *How to Write a Research Paper?* Rishit Publications. <https://n9.cl/glkkt>
- Soumodip, S., Oleksiy, O., Lesley, H. (2019). Talking Your Way into Entrepreneurial Support: An Analysis of Satisfaction Drivers in Entrepreneur Mutual Aid Groups. *Journal of Small Business Managament*, 57(2), 275-297.
<https://doi.org/10.1111/jsbm.12384>
- Su, Z., Zhou, M., Li, X., Yang, Y., & Shi, W. (2023). Collaborative HRM, climate for cooperation, and employee intra-organizational social ties in high-technology firms in China: A cross-level analysis. *Frontiers in psychology*, 14, 1036113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1036113>
- Tello, A. E. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral: Influencia en el desempeño laboral.
http://repositorio.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/snrd/index/assoc/HA_SH0578.dir/BRC_TDI_Tello.pdf
- Thacker, L.R. (2020). What Is the Big Deal About Populations in Research? *Progress in Transplantation*, 30(1):3-3.
<https://doi.org/10.1177/1526924819893795>

- Usucachi, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43103>
- Zahoor, A. (2020). Employee proactivity, work engagement, job resources and service recovery performance: a study of structural linkages. Journal of Contemporary Marketing. Science, ahead-of-print(ahead-of-print). <http://doi.org/10.1108/jcmars-02-2019-0016>
- Zuleika, P. & Siswo, L. (2022). Cross-Sectional Study as Research Design in Medicine. Archives of The Medicine and Case Reports. 3. 256-259. <https://doi.org/10.37275/amcr.v3i2.193>.

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad de la Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA AUTORA

Yo, Bach. Sono Manosalva Claudia Fiorela, adscrita a la Escuela Profesional de Administración y Finanzas, de la Universidad Particular de Chiclayo, identificada con el DNI N.º 46414411, con la tesis "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023",

DECLARO BAJO JURAMENTO:

La tesis es de mi autoría. Respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Chiclayo, 30 de julio del 2024



Bach. Sono Manosalva Claudia Fiorela
La investigadora

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad de la Asesora



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA

Yo, **WEIKY NELLY JULIANA CARPIO VASQUEZ**, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, en calidad de asesora de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe de Tesis, presentado por la Bach. **Sond|Manosalva Claudia Fiorela**, titulado: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023". Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 26% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 01 de octubre 2024



Dra. Weiky Nelly J. Carpio Vásquez
Asesora de Tesis FACEN - UDCH

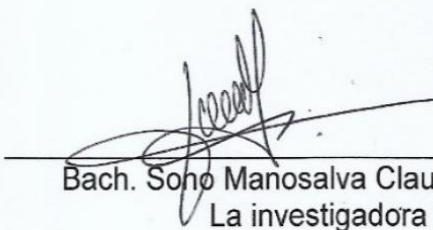
Anexo 03. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación titulado: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023", cuenta con el respaldo de la Universidad Particular de Chiclayo, tiene como Objetivo General, Determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023. Su participación es muy importante, se le solicita responder un cuestionario que aproximadamente demora 30 minutos. Cabe mencionar que, la información registrada será confidencial y los nombres de los participantes no podrán ser conocidos por otras personas, ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Los datos no serán entregados a su persona y no habrá retribución por la participación en el presente estudio.

Por lo tanto; Si acepta voluntariamente participar en el presente estudio, sírvase contestar con toda honestidad el presente cuestionario.

Chiclayo, 24 de febrero 2024



Bach. Sono Manosalva Claudia Fiorela
La investigadora

Anexo 04. Autorización de la Empresa para levantamiento de datos



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL
HOSPITAL REGIONAL PNP CHICLAYO



La que suscribe:

María Delia VIVANCO MOYA
CORONEL S PNP
JEFA UNIPLEDU HRPNP - CHICLAYO

AUTORIZA: permiso de recojo de información en función del proyecto de investigación denominado: **"Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023"**

Por intermedio de la presente la que suscribe CORONEL S PNP María Delia VIVANCO MOYA JEFA UNIPLEDU del Hospital Regional Policial Chiclayo, autoriza a la b

achiller Claudia Fiorela Sono Manosalva identificar con DNI: 46414411, el recojo de información necesaria para efectos exclusivamente académicos.


María Delia VIVANCO MOYA
CORONEL S PNP
JEFA UNIPLEDU HRPNP - CHICLAYO

Anexo 05. Instrumento de investigación

Cuestionario

I.- Datos generales:

Fecha: Hora: Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

II.- Instrucciones:

Estimado participante se le solicita leer atentamente cada ítem y contestar con sinceridad y objetividad. Los datos capturados serán utilizados para una investigación científica; cuyo objetivo general es, Determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023. Por lo tanto; usted autoriza participar de manera voluntaria para el recojo de los datos y que éstos sean estudiados de manera confidencial. A continuación, Marque con una cruz la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala.

Escala de Respuestas:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Identidad						
1	Siento orgullo de pertenecer como trabajador a la institución					
2	Hago el trabajo como desafío interesante para mi realización					
3	El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución					
4	Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución					
5	Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso					
6	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
Dimensión 2: Cooperación						
7	Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan					
8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero					
9	Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
10	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas					
11	Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan					
12	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades					
Dimensión 3: Estructura						

13	En esta institución los trabajadores están organizados y bien asignados					
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo					
16	El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal					
17	En esta institución se tiene claro quien decide las cosas					
18	En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación					
Dimensión 4: Recompensas						
19	Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos					
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
21	Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo					
22	En esta institución las críticas son bien intencionadas					
23	En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo					
24	En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Ayuda mutua						
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos					
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en practica lo que sé hacer					
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
Dimensión 2: Vinculación organizacional						
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado					
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
Dimensión 3: Proactividad laboral						
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba					

Nota: Instrumento tomado de Espinoza (2018).

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 06. Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO ESCUELA DE POSTGRADO ALTAGORA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Informe de opinión de expertos del instrumento de Investigación

I.- DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres : Karen Grey Montenegro Serrano
1.2. Grado Académico : Magister en administración con mención en Gerencia empresarial
1.3. D.N.I : 46414097
1.4. Institución donde labora : Ministerio Público Distrito Fiscal Lambayeque
1.5. Título de la Investigación : Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023

II.- ASPECTOS DE VALIDACION

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre:
01 – 40 DEFICIENTE; 41 – 90 REGULAR; 91 – 100 EXCELENTE.

Nº	ITEMS	INDICACIONES	DEFICIENTE (01 - 40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91 - 100)
1	Claridad	Está formulada con lenguaje apropiado			100
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables			100
3	Actualidad	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los servicios educativos.			100
4	Organización	Existe organización lógica en el instrumento			100
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación			100
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación			100
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			100
8	Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y dimensiones			100
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación			100

III.- OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicación a la población de estudio.

IV.- PROMEDIO DE VALORACION : 100

Chiclayo, 05 de marzo 2024


Firma del Experto
Karen Grey Montenegro Serrano
DNI N. 46414097



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
ESCUELA DE POSTGRADO ALTAGORA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Informe de opinión de expertos del instrumento de Investigación

I.- DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres : Robin Parades Saldarriaga
1.2. Grado Académico : Magister
1.3. D.N.I : 03334994
1.4. Institución donde labora : Hospital Regional PNP Chiclayo
1.5. Título de la Investigación : Clima Organizacional y Desempeño Laboral
de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023

II.- ASPECTOS DE VALIDACION

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre:
01 – 40 DEFICIENTE; 41 – 90 REGULAR; 91 – 100 EXCELENTE.

Nº	ITEMS	INDICACIONES	DEFICIENTE (01 - 40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91 - 100)
1	Claridad	Está formulada con lenguaje apropiado			100
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables			100
3	Actualidad	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los servicios educativos.			100
4	Organización	Existe organización lógica en el instrumento			100
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación			100
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación			100
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			100
8	Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y dimensiones			100
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación			100

III.- OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicación a la población de estudio.

IV.- PROMEDIO DE VALORACION : 100

Chiclayo, 05 de marzo 2024

Mg. Robin Parades Saldarriaga



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
ESCUELA DE POSTGRADO ALTAGORA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Informe de opinión de expertos del instrumento de Investigación

I.- DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres : Gabriel Chávez Villavicencio
1.2. Grado Académico : Magister
1.3. D.N.I : 05062951
1.4. Institución donde labora : Ajlino moto del Perú S.A.
1.5. Título de la Investigación : Clima Organizacional y Desempeño Laboral
de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023

II.- ASPECTOS DE VALIDACION

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre:
01 – 40 DEFICIENTE; 41 – 90 REGULAR; 91 – 100 EXCELENTE.

Nº	ITEMS	INDICACIONES	DEFICIENTE (01 - 40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91 - 100)
1	Claridad	Está formulada con lenguaje apropiado			100
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables			100
3	Actualidad	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los servicios educativos.			100
4	Organización	Existe organización lógica en el instrumento			100
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación			100
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación			100
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			100
8	Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y dimensiones			100
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación			100

III.- OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicación a la población de estudio.

IV.- PROMEDIO DE VALORACION : 100

Chiclayo, 05 de marzo 2024

Gabriel Chavez Villavicencio

DNI: 05062951

Anexo 7. Análisis de Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Variable 1. Clima Organizacional

	lte m_01	lte m_02	lte m_03	lte m_04	lte m_05	lte m_06	lte m_07	lte m_08	lte m_09	lte m_10	lte m_11	lte m_12	lte m_13	lte m_14	lte m_15	lte m_16	lte m_17	lte m_18	lte m_19	lte m_20	lte m_21	lte m_22	lte m_23	lte m_24	
1	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	
2	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	
3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	
6	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
7	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	1	
8	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	
9	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	
10	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
12	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
13	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
14	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
18	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	
19	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
20	4	5	4	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	4	5	4	2	3	2	3	3	3	

Nota: Análisis de Fiabilidad en el software SPSS v.25

Variable 2. Desempeño Laboral

	 Item_01	 Item_02	 Item_03	 Item_04	 Item_05	 Item_06	 Item_07	 Item_08	 Item_09	 Item_10	 Item_11	 Item_12	 Item_13	 Item_14	 Item_15	 Item_16	 Item_17	 Item_18
1	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5
2	5	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4
3	4	2	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
7	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
14	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
16	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
17	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
18	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	5	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4
21																		

Nota: Análisis de Fiabilidad en el software SPSS v.25

Variable 1. Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	24

Variable 2. Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	18

En el Anexo 7, se muestra ambas tablas con los resultados de fiabilidad de Alfa de Cronbach de las 2 variables de estudio, en el estudio piloto; en la primera variable Clima Organizacional se obtuvo un valor de 0,913 y la segunda variable Desempeño Laboral con un valor de 0,906; apreciándose la fiabilidad del instrumento ya que los valores en ambas variables se acercan a la unidad y la medida de Cronbach indica que existe mayor fiabilidad cuando se acerca a 1 y se considera a partir 0,7 como valor referencia para obtener la fiabilidad (Pérez, 2022).

Anexo 08. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Tipo Básica, Enfoque Cuantitativo, Nivel Descriptivo, Correlacional, Diseño No experimental, Corte Transversal.	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023?	Determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023	H. Alterna, H1: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023. H. Nula, H0: El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
a) ¿Cuál es el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023?	a) Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del	a) El nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, es bajo.		Población de estudio: 130 trabajadores

b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023? c) ¿Cuál es la relación de las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023?	Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023 b) Identificar el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023 c) Establecer la relación que existe entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.	b) El nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023, es bajo. c) Existe relación significativa entre las dimensiones del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Regional Policial, Chiclayo, 2023.	Muestra: 90 trabajadores Muestreo: No probabilístico Unidad de Análisis: El Trabajador del Hospital Regional Policial Chiclayo
---	---	---	--

Anexo 09. Matriz de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el entorno de trabajo que perciben los empleados en una organización y se compone de elementos como la comunicación, la motivación, la estructura, el liderazgo y el conflicto de caracteres (Esquivel et al, 2020). .	La variable se analiza en función a las dimensiones: Identidad, cooperación, estructura y recompensa.	Identidad	- Sentido de pertenencia - Objetivos personales	1 - 6	Ordinal
			Cooperación	- Solidaridad de los miembros de la organización. - Situaciones adversas.	7 - 12	
			Estructura	- Normas que maneja la institución. - Cumplimiento de las mismas	13 - 18	

			Recompensa	- Asignación de estímulos por parte de la organización - Recompensa por el trabajo realizado	19 - 24	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se refiere al rendimiento de cada trabajador al realizar las actividades asignadas y al desenvolvimiento que muestran al hacerlo (Bohórquez et al., 2020),	La variable se analiza tomando en cuenta las dimensiones: Ayuda mutua, vinculación organizacional y proactividad laboral	Ayuda mutua	- Cooperación - Cortesía - Motivación -	1 – 6	Ordinal
			Vinculación organizacional	- Representación - Lealtad - Compromiso	7 - 12	
			Proactividad laboral	- Persistencia - Iniciativa - Autodesarrollo	13 - 18	

