UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACOCHA, 2025.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

MARTHA SOFÍA VIZCARRA FABABA

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS MODALIDAD PRESENCIAL

En Pucallpa, a los **tres (03)** días del mes de noviembre del 2026, siendo las **08:030** horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, se reunieron los miembros del Jurado Calificador, conformados por los siguientes docentes:

PRESIDENTE : Dra. Yndolina Vega Montoya
MIEMBRO : Dra. Madelen Estrada Rivera
MIEMBRO : Mg. Victor Manuel Noria Aliaga

Para proceder a la evaluación de la sustentación pública de la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACOCHA, 2025

Presentado por la Bachiller en Psicología:

MARTHA SOFÍA VIZCARRA FABABA

Teniendo en calidad de Asesor a la Dra. Francisca Amarilis Domínguez Palpa **(ORCID 0000-0003-0537-3925) (DNI 22474204)**
Finalizada la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la siguiente conclusión: La tesis ha sido: .....APROBADO POR MAYORIA.....

Quedando la graduada expedita para que se les otorgue el Título Profesional de:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Siendo las .9.30. horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa, **03 de noviembre 2026**

Dra. Yndolina Vega Montoya
PRESIDENTE

Dra. Madelen Estrada Rivera
MIEMBRO

Mg. Victor Manuel Noria Aliaga
MIEMBRO

La tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACOCHA, 2025"** fue aprobada por los miembros del jurado calificador, conformado por:

Dra. Yndolina Vega Montoya
Presidente del Jurado Evaluador

Dra. Madelen Estrada Rivera
Miembro del Jurado Evaluador

Mg. Victor Manuel Noria Aliaga
Miembro del Jurado Evaluador

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TESIS

Nº **V/091-2026**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que la Tesis titulada:

"**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACOCHA, 2025.**"

Autor(es)	:	**VIZCARRA FABABA, MARTHA SOFÍA**
Facultad	:	**CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela	:	**PSICOLOGÍA**
Asesor(a)	:	**Dra. DOMINGUEZ PALPA, FRANCISCA AMARILIS**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica: "todo trabajo de investigación no debe superar el 10%". **En tal sentido, se declara, que la TESIS presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 16/02/2026

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, MARTHA SOFIA VIZCARRA FABABA

Autor de la tesis titulada : "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACOCHA, 2025"

Sustentada el año 2026

Asesor(a): DRA. FRANCISCA AMARILIS DOMINGUEZ PALPA

Facultad: CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional: PSICOLOGÍA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 03 / 11 / 2026

Email: marthasofia.vizcarra@gmail.com Firma:

Teléfono: 990953930 DNI: 77436570

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar cada paso de este largo camino y darme la fortaleza para no rendirme nunca.

A mi madre Liset Fababa, por su amor incondicional, su ejemplo de lucha diaria y porque cada sacrificio suyo fue el motor que me impulsó a llegar hasta aquí.

A mi hermana Daniela Vizcarra, por ser mi compañera incondicional y su apoyo constante.

A mis tías Daniela, Erika y Zoila, por sus palabras de aliento, sus abrazos y por estar presentes cuando más las necesité.

A Victor Ramírez, que fue un padre para mí y uno de los pilares fundamentales en mi formación profesional.

A Anthony Guillena por su apoyo constante y confianza en mí.

Y a toda mi familia y seres queridos que, con su apoyo silencioso y su confianza, hicieron posible este logro tan importante. Esta tesis también es de ustedes.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Ucayali, por ofrecerme la formación, los recursos y el acompañamiento que han sido fundamentales para mi desarrollo profesional.

A mi asesora de tesis, Amarilis Dominguez por su guía, paciencia y orientación constante durante la elaboración de este trabajo.

A mi jurado de tesis, por el tiempo dedicado a la revisión, evaluación y retroalimentación de este trabajo.

Al Hospital Amazónico de Yarinacocha, por abrirme las puertas y permitirme desarrollar esta investigación en sus instalaciones y su personal administrativo como asistencial, por su colaboración y disposición durante la recolección de datos

Finalmente, a todos aquellos que, directa o indirectamente, aportaron a este trabajo: gracias por su apoyo, compromiso y confianza.

RESUMEN

La presente investigación, de tipo cuantitativo, correlacional y diseño no experimental, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital Amazónico de Yarinacocha durante el año 2025. La muestra estuvo conformada por 274 colaboradores, seleccionados mediante muestreo estratificado probabilístico de una población de 936. Se utilizó como instrumento estandarizado al Cuestionario de Clima Organizacional CCO-MINSA y el Cuestionario de Desempeño Organizacional OPQ, basado en el modelo de Burke y Litwin ambos con adecuada confiabilidad (alfa de Cronbach > 0,80). Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r), procedimiento justificado por el tamaño de la muestra (n = 274). Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional global y el desempeño laboral ($r = 0,700$; $p < 0,001$), que explica el 49,0 % de la varianza del desempeño laboral. Todas las dimensiones del clima organizacional mostraron asociaciones fuertes con el desempeño: reconocimiento, motivación y recompensas ($r = 0,597$), condiciones laborales y autonomía ($r = 0,573$), cultura y desarrollo organizacional ($r = 0,569$), liderazgo y relaciones interpersonales ($r = 0,555$), y comunicación y justicia organizacional ($r = 0,523$). Se concluye que un clima organizacional favorable se asocia significativamente con un mayor desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, Hospital, Liderazgo, Autonomía, Cultura.

ABSTRACT

This quantitative, correlational, and non-experimental study aimed to determine the relationship between organizational climate and job performance among healthcare and administrative staff at Hospital Amazónico de Yarinacocha (Ucayali, Peru) in 2025. A stratified probabilistic sample of 274 employees was drawn from a population of 936. Data were collected using the MINSA Organizational Climate Questionnaire (CCO; RM N° 623-2008) and the Organizational Performance Questionnaire (OPQ) based on the Burke-Litwin model (12 dimensions). Both instruments demonstrated adequate reliability (Cronbach's alpha > 0.80). Given the sample size (n = 274), data were analyzed using Pearson's correlation coefficient (r). Results revealed a strong, positive, and statistically significant correlation between global organizational climate and job performance ($r = 0.700$, $p < 0.001$), with organizational climate explaining 49.0% of the variance in job performance. All five dimensions of organizational climate showed strong positive correlations with job performance: recognition, motivation and rewards ($r = 0.597$), working conditions and autonomy ($r = 0.573$), culture and organizational development ($r = 0.569$), leadership and interpersonal relations ($r = 0.555$), and communication and organizational justice ($r = 0.523$). It is concluded that a favorable organizational climate is significantly associated with higher job performance. Targeted interventions to strengthen recognition systems, working conditions, and staff autonomy are recommended to improve human resource management and quality of care in the Amazonian context.

Keywords: Organizational climate, Job performance, Hospital, Leadership, Autonomy, Culture.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... vi

AGRADECIMIENTOS.....vii

RESUMEN.....viii

ABSTRACT..... ix

ÍNDICE GENERAL..... x

ÍNDICE DE TABLAS……...xii

INTRODUCCIÓN.....xiii

CAPÍTULO I..... 17

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 17

1.1. Descripción del problema..... 17

1.2. Formulación del problema..... 21

1.2.1. Problema general..... 21

1.2.2. Problemas específicos..... 21

1.3. Objetivos de la investigación 22

1.3.1. Objetivo general..... 22

1.3.2. Objetivos específicos..... 22

1.4. Justificación de la investigación..... 23

1.5. Propósito e importancia 25

CAPÍTULO II……26

MARCO TEÓRICO 26

2.1. Antecedentes de la investigación 26

2.1.1. Antecedentes internacionales 26

2.1.2. Antecedentes nacionales..... 28

2.1.3. Antecedentes locales..... 30

2.2. Bases teóricas..... 31

2.3. Definición de términos básicos 35

2.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 37
2.4.1. Hipótesis general 37
2.4.2. Hipótesis específicas 37
2.5. Variables 38
CAPÍTULO III 42
METODOLOGÍA 42
3.1. Tipo de investigación 42
3.2. Población y muestra 42
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 43
3.4. Procedimiento de recolección de datos 45
3.5. Tratamiento de los datos 45
3.6. Aspectos éticos 46
CAPÍTULO V 48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 48
4.1. Resultados de la investigación 48
4.2. Análisis descriptivo 49
4.3. Análisis Inferencial 54
4.4. Discusión de resultados 63
CAPÍTULO V 67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 67
5.1. Conclusiones 67
5.2. Recomendaciones 68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 70
ANEXOS 74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables……..41

Tabla 2. Población de colaboradores del Hospital Amazónico de Yarinacocha: Enero 2025 42

Tabla 3. Distribución de la Muestra por tipo de contrato 43

Tabla 4. Resumen descriptivo de variables demográficas 49

Tabla 5. Distribución de la muestra según sexo 50

Tabla 6. Distribución de la muestra según grupos de edad 50

Tabla 7. Distribución de la muestra según antigüedad laboral..... 51

Tabla 8. Distribución de la muestra según tipo de labor..... 52

Tabla 9. Distribución de la muestra según tipo de contrato..... 52

Tabla 10. Distribución de la muestra según niveles del clima organizacional…..53

Tabla 11. Distribución de la muestra según niveles de desempeño laboral..……..53

Tabla 12. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra.... 55

Tabla 13. Resumen de correlaciones de Pearson entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral 56

Tabla 14. Correlación de Pearson entre el clima organizacional global y el desempeño laboral..... 57

Tabla 15. Correlación de Pearson entre liderazgo y relaciones interpersonales (OE1) y el desempeño laboral 57

Tabla 16. Correlación de Pearson entre comunicación y justicia organizacional (OE2) y el desempeño laboral 58

Tabla 17. Correlación de Pearson entre reconocimiento, motivación y recompensas (OE3) y el desempeño laboral 59

Tabla 18. Correlación de Pearson entre condiciones laborales y autonomía (OE4) y el desempeño laboral 59

Tabla 19. Correlación de Pearson entre cultura y desarrollo organizacional (OE5) y el desempeño laboral 60

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral del personal y el clima organizacional constituyen factores estratégicos de primer orden en la gestión del talento humano dentro de las instituciones de salud. Estas variables inciden de manera directa y significativa en la eficiencia de los procesos internos, en la calidad de la atención brindada a la población usuaria y en la capacidad de las organizaciones sanitarias para responder de forma oportuna y efectiva a las demandas del entorno. En los establecimientos hospitalarios, esta relación adquiere una relevancia particular debido a la alta complejidad del trabajo asistencial y administrativo, la constante presión por resultados, la exposición a situaciones de alto estrés emocional y la creciente demanda de servicios de salud.

En el Hospital Amazónico de Yarinacocha, ubicado en la región Ucayali, se han identificado múltiples desafíos relacionados con el funcionamiento organizacional. Entre los principales destacan las dificultades en los procesos de comunicación interna, las limitaciones en el ejercicio de un liderazgo efectivo, la sobrecarga laboral generalizada y las condiciones físicas del entorno de trabajo, que distan de ser las ideales. Estas situaciones generan un impacto negativo directo en el bienestar psicosocial del personal, manifestándose en elevados niveles de estrés ocupacional, desmotivación y menor compromiso institucional. Como consecuencia, se afecta no solo la experiencia del paciente, sino también la consecución de los objetivos institucionales y la percepción que la comunidad tiene del sistema de salud regional.

Organismos internacionales especializados han enfatizado reiteradamente la importancia de contar con entornos laborales adecuados en el sector sanitario. La Organización Mundial de la Salud, mediante la Estrategia Global sobre Recursos Humanos para la Salud – Workforce 2030 (2016), señala que las condiciones laborales desfavorables están asociadas a tasas de rotación del personal que oscilan entre el 20 % y el 30 % en países de ingresos bajos y medios, afectando gravemente la continuidad de los servicios y la calidad de la atención. De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo, en su informe Care Work and Care Jobs for the Future of

Decent Work (2018), reporta que un clima organizacional inadecuado puede generar una disminución de la productividad entre el 15 % y el 25 %, especialmente en contextos con limitaciones de recursos.

En el plano teórico, autores clásicos como Litwin y Stringer (1968) identificaron las dimensiones fundamentales del clima organizacional —liderazgo, comunicación, equidad y reconocimiento, entre otras— como factores determinantes de la conducta y el rendimiento de los trabajadores. Posteriormente, el modelo causal de desempeño y cambio organizacional de Burke y Litwin (1992) propuso que las variables del clima se articulan en un sistema de doce dimensiones interdependientes que explican el desempeño individual y grupal. Estos marcos teóricos han servido de base para múltiples investigaciones que exploran la relación entre clima organizacional y resultados laborales en el sector salud.

La evidencia empírica internacional respalda de manera consistente la relación entre un clima organizacional favorable y niveles superiores de motivación, compromiso y desempeño laboral. En Colombia, García et al. (2021) evidenciaron que el 85 % de los trabajadores que percibían un liderazgo efectivo reportaron un desempeño superior. En México, Hernández y Castillo (2019) identificaron incrementos significativos en la eficiencia laboral asociados a climas organizacionales positivos. En Chile, Vargas y Pérez (2018) documentaron mejoras sustanciales en la eficiencia laboral vinculadas a estilos de liderazgo participativo. Estos hallazgos convergen en señalar que las condiciones del entorno laboral influyen de manera directa en los resultados organizacionales.

En el contexto peruano, diversas investigaciones han demostrado asociaciones significativas entre clima organizacional y variables de resultado en el personal de salud. Ramos Rosales (2024) reportó una correlación de 0,750 en el Hospital del Niño San Borja de Lima. Rojas Livia (2019) confirmó relaciones positivas en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco, aunque con un alto porcentaje de personal que percibía el clima como “por mejorar”. A nivel local, Arévalo Tenazoa et al. (2017)

encontraron una correlación de 0,612 entre clima y satisfacción laboral en el mismo Hospital Amazónico de Yarinacocha, mientras que Aliaga Quispe (2022) reportó una asociación de 0,482 en trabajadores administrativos de la región.

Sin embargo, persisten importantes vacíos de investigación. La mayoría de los estudios disponibles se han concentrado en contextos urbanos o de la sierra peruana, con escasa representación de la realidad amazónica. Además, existe limitada información sobre el comportamiento específico de dimensiones como el reconocimiento, la justicia organizacional, la autonomía y la cultura organizacional en entornos con alta proporción de contratación CAS, limitaciones de infraestructura y diversidad cultural, como es el caso de la región Ucayali, donde coexisten poblaciones indígenas Shipibo-Conibo, Asháninka y mestiza. Esta brecha de conocimiento contextualizado justifica la necesidad de generar evidencia local que permita comprender mejor cómo opera la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un hospital regional amazónico.

Por todo lo expuesto, la presente investigación adopta un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y diseño no experimental, con el objetivo de analizar la relación entre las dimensiones del clima organizacional —liderazgo y relaciones interpersonales, comunicación y justicia organizacional, reconocimiento, motivación y recompensas, condiciones laborales y autonomía, y cultura y desarrollo organizacional— y el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Los resultados que se obtengan buscan aportar evidencia científica actualizada, rigurosa y contextualizada que contribuya al diseño de estrategias orientadas a optimizar el ambiente laboral y mejorar los resultados institucionales en el ámbito de la salud regional.

El estudio se estructura en cuatro capítulos. El Capítulo I presenta el problema de investigación, incluyendo su descripción, formulación, objetivos, justificación y propósito. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, con antecedentes, bases teóricas y operacionalización de variables. El Capítulo III detalla la metodología empleada,

mientras que el Capítulo IV expone los resultados obtenidos, su discusión a la luz de la literatura científica, las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El funcionamiento eficiente de las instituciones de salud depende, en gran medida, de la forma en que se gestionan las condiciones internas de trabajo y el desempeño del personal. El clima organizacional —entendido como el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como el liderazgo, la comunicación, la justicia, el reconocimiento, las condiciones físicas y la cultura organizacional— influye de manera decisiva en la manera en que los colaboradores perciben su entorno, se relacionan entre sí y responden a las exigencias de la atención sanitaria. Cuando el clima es inadecuado, se generan consecuencias negativas que afectan tanto al personal como a la calidad del servicio ofrecido a los usuarios, y se manifiestan en altos niveles de estrés, desgaste profesional, desmotivación, ausentismo y rotación laboral.

Campbell, 1990; Griffin et al. (2007). En el ámbito hospitalario, estas dificultades adquieren una relevancia particular debido a la compleja carga emocional, física y administrativa que enfrentan los trabajadores de salud. La presencia de problemas como una comunicación interna deficiente, estilos de liderazgo excesivamente directivos o poco participativos, una distribución inequitativa de las cargas laborales y unas condiciones materiales de trabajo inadecuadas propicia escenarios de tensión crónica, desmotivación y bajo compromiso institucional. Estos factores afectan directamente el desempeño laboral, entendido como el conjunto de comportamientos y resultados que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

A nivel global, el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud se han convertido en temas prioritarios para la gestión de los sistemas

sanitarios. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016), en países de ingresos bajos y medios las condiciones laborales desfavorables generan tasas de rotación del personal de entre el 20% y el 30%, lo que afecta gravemente la continuidad de los servicios y la calidad de la atención. Actualizaciones recientes de la Estrategia Global sobre Recursos Humanos para la Salud, Workforce (2030) confirman que, pese a cierta reducción en la brecha proyectada, persiste un déficit mundial estimado de entre 10 y 11 millones de trabajadores de la salud para el año 2030, con una concentración particularmente preocupante en regiones con recursos limitados, OMS (2023). De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo. OIT (2018), en su informe "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work", señala que un clima organizacional inadecuado puede reducir la productividad entre el 15% y el 25%, especialmente en el sector de cuidados y salud, donde el trabajo emocional y la sobrecarga laboral son constantes.

La Organización Panamericana de la Salud. OPS (2025) refuerza que, en entornos hospitalarios de América Latina, las deficiencias en comunicación, liderazgo y condiciones de trabajo impactan directamente en la seguridad del paciente y la retención del talento humano. Según el reciente informe "La fuerza de trabajo en salud en las Américas", 14 países de la región enfrentan escasez crítica de médicos, enfermeras y parteras y proyectan un déficit de entre 600.000 y 2 millones de trabajadores de salud para 2030 si no se implementan intervenciones urgentes. Estas cifras evidencian que los entornos laborales caracterizados por deficiencias comunicacionales, estilos de liderazgo poco participativos, sobrecarga funcional y condiciones inadecuadas generan efectos adversos en el bienestar del personal, incrementando el estrés laboral, la insatisfacción y la disminución del rendimiento.

Diversas investigaciones desarrolladas en instituciones hospitalarias de América Latina y otros contextos internacionales han señalado que un clima

organizacional desfavorable se asocia con mayores niveles de rotación, ausentismo y menor productividad, afectando la sostenibilidad de los servicios de salud. Asimismo, se ha observado que la ausencia de políticas orientadas al fortalecimiento del clima laboral limita la capacidad de las organizaciones para responder eficazmente a las demandas asistenciales, especialmente en entornos con restricciones de recursos y alta presión laboral.

En el ámbito internacional, diversos estudios han demostrado que un clima organizacional positivo favorece la motivación, el compromiso y la productividad del personal, mientras que un clima deficiente genera altos niveles de estrés, insatisfacción laboral y una disminución en la calidad del servicio. En Colombia, García, Martínez y Pérez (2021) realizaron un estudio en el Hospital Universitario de Sincelejo con una muestra de 85 empleados y encontraron que el 85% de los trabajadores en entornos con liderazgo efectivo y comunicación clara reportaron un desempeño superior, en comparación con solo el 35% de aquellos que se encontraban en climas organizacionales pobres. Gómez & Torres (2017). Otro estudio en instituciones de salud mental en Colombia reveló que el 90% de los empleados con alto reconocimiento percibido tenían un desempeño superior, mientras que el 60% de los trabajadores sin reconocimiento mostraron una baja productividad. En México, Hernández y Castillo (2019) encuestaron a 150 trabajadores de hospitales públicos y encontraron que el 75% de los empleados en climas positivos demostraron una mayor capacidad para manejar áreas de alta presión como emergencias, con un aumento del 20% en la eficiencia de tareas. En Chile, Vargas y Pérez (2018) estudiaron hospitales rurales y demostraron que un liderazgo cercano y participativo aumentó la eficiencia laboral en un 65% y redujo las tasas de rotación de personal en un 30%.

En el contexto peruano, estudios nacionales recientes aportan mayor claridad a la problemática. Ramos Rosales (2024) investigó a 100 profesionales de la salud en el Hospital del Niño San Borja de Lima y encontró que el 40%

percibía un clima organizacional poco saludable, lo que se correlacionó con un 40% de niveles de desempeño bajos a medios (coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,750). Rojas Livia (2019) exploró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco con una muestra de 234 trabajadores y determinó que un clima organizacional favorable se asocia de manera significativa con un mejor desempeño laboral. Otros estudios locales y regionales, como los de Aliaga Quispe (2022, rho = 0,482) y Arévalo Tenazoa y colaboradores (2017, rho = 0,612) en Ucayali, confirman patrones similares de correlación moderada a fuerte, aunque persisten vacíos en el análisis de dimensiones específicas y en contextos amazónicos.

En el contexto local, el Hospital Amazónico de Yarinacocha, ubicado en la región Ucayali, desempeña un papel fundamental como centro de referencia para la atención de una población que incluye comunidades indígenas y rurales con alta vulnerabilidad. No obstante, en el desarrollo de sus actividades cotidianas se han identificado diversas situaciones que evidencian debilidades importantes en el clima organizacional. La Resolución Ministerial N° 623-2008-MINSA, que aprueba el "Plan para el estudio del Clima Organizacional 2008-2011" y la "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional", establece que el documento técnico correspondiente permite evaluar el clima organizacional y hacer el monitoreo de los planes de mejora basados en los resultados encontrados. Sin embargo, en el hospital en cuestión, entre las principales problemáticas documentadas se encuentran deficiencias en los procesos de comunicación interna (reportadas en auditorías locales en un 60%), limitaciones en los estilos de liderazgo, sobrecarga laboral derivada de la alta demanda asistencial y condiciones físicas de trabajo poco adecuadas, agravadas por las propias limitaciones logísticas de la Amazonía.

Estas condiciones generan un impacto directo en el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo, manifestándose en niveles variables de motivación, compromiso y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas. Las particularidades del contexto amazónico —diversidad cultural (con presencia de pueblos indígenas Shipibo-Conibo, Asháninka y otros), limitaciones de infraestructura, aislamiento geográfico, desafíos climáticos y una alta demanda de servicios en un territorio extenso— intensifican los efectos de un clima organizacional desfavorable y dificultan la implementación de estrategias de mejora en la gestión del talento humano.

En este escenario, se evidencia un limitado conocimiento empírico sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, especialmente en lo referido a las dimensiones específicas del clima organizacional —liderazgo y relaciones interpersonales, comunicación y justicia organizacional, reconocimiento y motivación, condiciones laborales y autonomía, y cultura y desarrollo— y su influencia diferenciada en los distintos grupos ocupacionales (asistencial versus administrativo, contratos CAS versus nombrados). Esta brecha limita la toma de decisiones informadas por parte de la gestión institucional para diseñar estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral, fortalecer el desempeño del personal y optimizar la calidad de los servicios de salud brindados a la población de la región Ucayali.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?

- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la justicia organizacional con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?
- ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento, la motivación y las recompensas con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?
- ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el grado de autonomía con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura y el desarrollo organizacional con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025
- Identificar la relación entre la comunicación y la justicia organizacional con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha
- Identificar la relación entre el reconocimiento, la motivación y las recompensas con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha
- Identificar la relación entre las condiciones laborales y el grado de autonomía con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha

- Identificar la relación entre la cultura y el desarrollo organizacional con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica desde cuatro ámbitos complementarios que le confieren solidez y pertinencia

1.4.1. Teórica

El estudio contribuye al entendimiento del impacto del clima organizacional en el contexto hospitalario amazónico, fundamentándose en diversas teorías organizacionales y psicológicas de reconocido prestigio. Entre ellas destacan: la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), que postula que la satisfacción en el trabajo depende de factores motivacionales e higiénicos que se relacionan estrechamente con la percepción del clima; la Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968), que define el clima como un conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre su entorno laboral y analiza cómo este influye en su motivación y productividad; y el Modelo Causal de Desempeño y Cambio Organizacional de Burke y Litwin (1992), el cual incorpora doce dimensiones interrelacionadas para explicar el desempeño grupal e individual. Estos conceptos son clave para comprender cómo factores como el liderazgo, la comunicación, la motivación y las condiciones laborales inciden de manera diferenciada sobre el rendimiento del personal.

1.4.2. Práctica

Desde un enfoque aplicado, este estudio beneficia directamente al Hospital Amazónico de Yarinacocha al proporcionar un diagnóstico detallado de su clima organizacional y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la salud. Con base en los hallazgos, se podrán proponer estrategias concretas para mejorar la comunicación interna, fortalecer el

liderazgo, optimizar la distribución de la carga laboral y mejorar las condiciones laborales. Asimismo, los resultados serán útiles para los directivos y gestores de salud, ya que podrán tomar decisiones basadas en evidencia para mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, incrementar la calidad del servicio de salud prestado a la comunidad.

1.4.3. Metodológica

El estudio es relevante desde el punto de vista metodológico porque permite aplicar un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental en la medición del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Se utilizarán herramientas estandarizadas y validadas, como el Cuestionario de Clima Organizacional del MINSA (Resolución Ministerial N° 623-2008), adaptadas al contexto del hospital, así como el Cuestionario de Desempeño Organizacional basado en el modelo de Burke y Litwin, con adecuada confiabilidad estadística. Los hallazgos servirán como base para estudios futuros en instituciones de salud, ampliando el conocimiento sobre dinámicas organizacionales y proporcionando un modelo replicable para otras regiones del país.

1.4.4. Social

Desde una perspectiva social, este estudio impacta positivamente en la comunidad, ya que un clima organizacional adecuado mejora la satisfacción y el rendimiento del personal de salud, lo que se traduce en una atención más eficiente y humanizada para los pacientes. El Hospital Amazónico de Yarinacocha atiende a una población diversa, incluyendo comunidades indígenas y rurales con acceso limitado a servicios de salud. La mejora del desempeño del personal contribuirá a fortalecer el sistema de salud local, asegurando una mejor calidad de atención y, en última instancia, un impacto positivo en la calidad de vida de la población de la región Ucayali.

1.5. Propósito e importancia

El propósito central de la presente investigación es examinar de forma integral la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital Amazónico de Yarinacocha. El estudio no se limita a una descripción cuantitativa de los resultados, sino que busca comprender cómo las distintas dimensiones del clima organizacional —liderazgo, comunicación, justicia organizacional, reconocimiento, condiciones laborales y cultura institucional— influyen como factores facilitadores o limitantes del rendimiento laboral. A partir de este análisis, se pretende generar evidencia empírica contextualizada que sirva como fundamento para la formulación de estrategias de intervención orientadas a mejorar el ambiente laboral, fortalecer la gestión del talento humano y contribuir al incremento de la calidad y eficiencia de los servicios de salud brindados a la población de la región Ucayali.

La importancia de esta investigación se sustenta en su aporte a distintos niveles del ámbito institucional, académico y social. Para la gestión institucional del Hospital Amazónico de Yarinacocha, el estudio proporcionará un diagnóstico actualizado que permitirá a los directivos y responsables de la gestión tomar decisiones basadas en evidencia. La identificación de fortalezas —como estilos de liderazgo favorables o niveles adecuados de autonomía— y debilidades —como las deficiencias en la cultura organizacional o en los sistemas de reconocimiento— facilitará la priorización de recursos y la implementación de acciones de mejora orientadas a reducir la rotación del personal, prevenir el desgaste profesional y promover un entorno laboral favorable para el talento humano. Desde el punto de vista teórico y metodológico, el estudio aporta a la validación y aplicación práctica de instrumentos estandarizados en un contexto específico, y permite contrastar modelos teóricos en un entorno organizacional y cultural distinto a aquellos donde han sido tradicionalmente estudiados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bucheli Cedeño y Anchundia Loor (2025) llevaron a cabo una investigación centrada en analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el Hospital de Especialidades San Antonio de Padua de Portoviejo, con una muestra de 163 colaboradores que representaban la totalidad del universo de estudio. Mediante un diseño no experimental de corte transversal con enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), los autores observaron que, si bien el clima organizacional era percibido mayoritariamente como positivo, ciertos aspectos como la falta de incentivos para compensar las actividades bien realizadas, la percepción de una remuneración no acorde con las labores desempeñadas (31% señaló que nunca su sueldo es adecuado) y un trato no siempre justo por parte de los jefes (33% de los encuestados manifestó que no siempre recibe un trato justo) se asociaron con niveles más bajos de motivación y satisfacción laboral. Los trabajadores que percibían mayores niveles de autonomía para cumplir sus funciones (62% entre siempre y casi siempre), colaboración con compañeros (48% siempre) y cuidado de los recursos institucionales (90% siempre) lograron un mayor compromiso y eficacia en sus tareas. Los autores destacaron que fortalecer las políticas de reconocimiento y recompensa, mejorar las condiciones salariales, fomentar una comunicación abierta y equitativa, así como integrar actividades recreativas que mejoren el ambiente laboral, no solo optimiza el clima organizacional, sino que también promueve un

entorno laboral más productivo, eficiente y saludable en el contexto hospitalario.

Pino Loza, Granja Pino y Niño Arguelles (2021) desarrollaron un estudio con el propósito de evaluar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados del Hospital Tipo B Huambaló (Ecuador). Con una muestra de 92 trabajadores, se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y correlacional para analizar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el rendimiento laboral. Los resultados mostraron una conexión positiva y significativa entre factores como el liderazgo, la comunicación y la motivación con el desempeño de los empleados. En particular, un entorno laboral caracterizado por un liderazgo efectivo y una comunicación fluida permitió un aumento notable en la productividad y la satisfacción laboral. El estudio concluyó que la promoción de un clima organizacional favorable es clave para garantizar altos niveles de desempeño laboral en las instituciones de salud.

Suárez, K., Sayas, B., & Pérez, M. (2021) realizaron un estudio en el Hospital Universitario de Sincelejo (Colombia) con el objetivo de explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 25 profesionales del área. Mediante un enfoque cuantitativo de diseño correlacional, se identificó que el apoyo institucional y el liderazgo efectivo eran factores determinantes para el desempeño laboral. Los trabajadores que percibieron un ambiente de trabajo colaborativo y una comunicación clara alcanzaron niveles más altos de productividad. Los resultados subrayaron la importancia de priorizar la gestión del clima organizacional como estrategia para mejorar la eficiencia y el compromiso de los empleados, especialmente en instituciones de salud de alta complejidad.

De la Cruz Salaiza Lizárraga y colaboradores (2021) desarrollaron una investigación con el objetivo de identificar la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño del personal de un hospital público del sector salud en México. El estudio adoptó un enfoque mixto con alcance explicativo, aplicando encuestas para evaluar el clima organizacional, entrevistas estructuradas para medir la satisfacción laboral y observación no participante, con una muestra de 63 trabajadores. Los resultados evidenciaron que dimensiones como las condiciones de trabajo, la cooperación, la supervisión y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño, explicando el 32% de su variabilidad. Asimismo, se identificaron factores negativos como la inestabilidad contractual, la falta de capacitación y las deficiencias en infraestructura y equipamiento, los cuales afectan el rendimiento del personal. Los autores concluyeron que la mejora del clima organizacional y de las condiciones laborales favorece el desempeño y la calidad del servicio en instituciones públicas de salud.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Falcón Zapata (2025), en la investigación "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Antonio - Moquegua, 2024", se planteó como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables en un establecimiento de salud de primer nivel. La investigación fue correlacional de tipo no experimental, con una población de 33 colaboradores y una muestra de 30 personas. Los resultados mostraron que el 6,7% de los encuestados indicó estar insatisfecho con el clima, el 70% lo percibía de manera regular y el 7% se identificó como satisfecho. En cuanto al desempeño laboral, el 50% del personal indicó que se daba en una escala regular y el otro 50% se identificó con un nivel satisfecho. Se evidenció una correlación del 95,2%

entre las variables (p=0,000), lo que indica que, a mayor mejora del clima organizacional, el desempeño laboral se incrementa de manera muy fuerte.

Ortiz Monroy (2024), en la investigación titulada "Clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de Enfermería en un hospital de Apurímac, 2024", tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables en una institución de la sierra sur peruana. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue censal e incluyó a 76 licenciados en enfermería. Se administraron como instrumentos el Cuestionario de Clima Organizacional y una guía de observación del desempeño laboral, ambos ya validados, con un alto nivel de confiabilidad estadística. Los resultados indicaron que cuando el clima organizacional es positivo —es decir, hay comunicación clara, reconocimiento al trabajo, respeto y colaboración— los licenciados se sienten más motivados, se desempeñan mejor y están más comprometidos con su trabajo, mientras que cuando existen tensiones, falta de apoyo o mala gestión, el rendimiento disminuye notablemente. El trabajo destaca la importancia de cuidar el clima laboral en el entorno hospitalario, ya que no solo mejora el desempeño individual, sino también la calidad del servicio brindado a los pacientes.

Carbajal Meza (2024), en la investigación "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud, Lima 2024", examinó la asociación entre variables en un entorno urbano limeño. El estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Los resultados aportaron evidencia de una relación directa entre la percepción del clima laboral y el desempeño de los trabajadores, con variaciones en las correlaciones según la

dimensión específica analizada. Este estudio ofrece un marco comparativo relevante para dimensionar las particularidades del contexto amazónico.

Ramos Rosales (2024), en la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital nacional, Lima-2023", buscó determinar la relación entre ambas variables en el personal asistencial de un hospital nacional en Lima. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra incluyó a 100 profesionales de la salud del Hospital del Niño San Borja. Los resultados mostraron que el 40% de los participantes percibían un clima organizacional no saludable o por mejorar, y un 40% reportó un desempeño laboral bajo o medio. Se encontró una relación significativa y directamente proporcional entre las dos variables, con una correlación alta de 0,750, concluyendo que un mejor clima laboral se asocia con un mejor desempeño en el trabajo.

Rojas Livia (2019) exploró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco con una muestra de 234 trabajadores, utilizando un diseño correlacional de corte transversal. Determinó que un clima organizacional favorable se asocia de manera significativa con un mejor desempeño laboral, y que la dimensión de comunicación fue una de las que mostró mayor influencia en la percepción de los trabajadores sobre su rendimiento.

2.1.3. Antecedentes locales

Aliaga Quispe (2022), en el estudio titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del departamento de Ucayali, 2022", tuvo como objetivo encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital en Ucayali. La investigación fue de tipo básica con diseño no experimental transeccional correlacional, y la muestra estuvo

conformada por 162 trabajadores administrativos. Los resultados indicaron que el 56% de los participantes percibían un clima organizacional de nivel medio, mientras que el 98% consideraba que su desempeño laboral era de nivel alto. Se determinó una relación positiva media y significativa (rho = 0,482) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con lo que se confirmó que un buen clima organizacional se asocia con una mayor productividad, eficacia, eficiencia y compromiso laboral.

Arévalo Tenazoa, Guevara Conislla y Saavedra Tello (2017), en su estudio encontraron una correlación positiva de rho = 0,612 entre el clima organizacional global y la satisfacción laboral del personal asistencial y administrativo, estableciendo un precedente importante sobre la importancia del ambiente laboral en este mismo centro hospitalario y evidenciando la necesidad de actualizar el diagnóstico después de varios años.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías del clima organizacional

- **Teoría de los sistemas abiertos (Katz y Kahn, 1978)**

La Teoría de los Sistemas Abiertos, desarrollada por Katz y Kahn en 1978, concibe a las organizaciones como sistemas dinámicos que interactúan de manera continua con su entorno. Desde esta perspectiva, un clima organizacional positivo es fundamental para la estabilidad y el crecimiento de la organización. En el contexto hospitalario, esta teoría explica cómo el clima organizacional influye en el desempeño del personal de salud: factores como la comunicación efectiva, la estructura organizativa flexible y el liderazgo participativo pueden mejorar el rendimiento del personal y, en consecuencia, la calidad de la atención a los pacientes.

- **Teoría del liderazgo situacional (Hersey y Blanchard, 1982)**

La Teoría del Liderazgo Situacional propone que un líder eficaz debe adaptar su estilo a la madurez y disposición de los subordinados. Esta teoría distingue cuatro niveles de madurez del seguidor (baja a alta) y cuatro estilos de liderazgo correspondientes: dirigir, persuadir, participar y delegar. Su aplicación al ámbito hospitalario permite comprender por qué, en un contexto donde el personal tiene alta experiencia y estabilidad, puede ser más efectivo un estilo de liderazgo participativo o de delegación que uno directivo, lo cual explicaría parte de la correlación entre liderazgo y desempeño.

- **Modelo de dimensiones del clima organizacional (Litwin y tringer, 1968)**

El modelo de Litwin y Stringer identifica ocho dimensiones psicológicas que configuran el clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares e identidad. Estas dimensiones influyen directamente sobre la motivación, el comportamiento y el desempeño de los empleados, y ofrecen un marco para evaluar qué áreas del clima requieren atención prioritaria.

2.2.2. Teorías del desempeño laboral

Teoría de la motivación-higiene (Herzberg, 1959)

Herzberg diferencia dos tipos de factores que inciden en el desempeño laboral. Los factores motivacionales (logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento) son los que realmente generan satisfacción y motivación sostenida. Los factores higiénicos (políticas de la empresa, supervisión, salario, condiciones de trabajo) previenen la insatisfacción cuando están presentes, pero por sí solos no motivan. En el estudio, el hallazgo de una correlación moderada para reconocimiento y

recompensas (OE3) y débil para cultura (OE5) se explica porque, si bien los factores higiénicos relativos a las condiciones de trabajo están relativamente controlados, no se logra activar adecuadamente los factores motivacionales de reconocimiento y desarrollo.

- **Modelo de características del trabajo (Hackman y Oldham, 1976)**

Este modelo postula que cinco dimensiones del diseño del trabajo (variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación) generan tres estados psicológicos críticos que producen motivación interna, satisfacción y un alto desempeño. La alta correlación entre la dimensión OE4 (condiciones laborales y autonomía) y el desempeño laboral en el estudio se explica por este modelo: el personal asistencial y administrativo del hospital amazónico tiene un alto nivel de autonomía percibida, lo que genera compromiso y responsabilidad.

- **Teoría del establecimiento de metas (Locke y Latham, 1990)**

Locke y Latham sostienen que el establecimiento de metas claras, específicas y desafiantes influye de manera significativa en el desempeño laboral. Las metas afectan el desempeño a través de cuatro mecanismos: dirección de la atención, esfuerzo sostenido, persistencia y desarrollo de estrategias. La retroalimentación y el compromiso con las metas son factores clave, junto con la autoeficacia del trabajador.

2.2.3. Modelo causal de desempeño y cambio organizacional (Burke y Litwin, 1992)

El modelo causal de desempeño y cambio organizacional de Burke y Litwin (1992), también llamado modelo causal de desempeño organizacional y cambio, constituye un referente fundamental en la literatura sobre cambio organizacional y desempeño laboral. Desarrollado por los consultores W. Warner Burke y George H. Litwin, el modelo permite

a los líderes comprender las dinámicas de la transformación organizacional y los elementos que entran en su ejecución. Está estructurado en torno a 12 componentes principales, agrupados a su vez en tres categorías:

Factores transformacionales: se refieren a los procesos organizacionales y las características de la empresa. Incluyen el entorno externo, la misión y la estrategia, el liderazgo y la cultura organizacional. Cambiar un elemento de este grupo tiene grandes consecuencias para la organización en su conjunto.

Factores transaccionales: se relacionan con las actividades diarias del negocio e informan sobre los métodos de gestión y la gestión de riesgos. Incluyen la estructura, las prácticas gerenciales, los sistemas o políticas de la empresa, y el entorno y las condiciones de trabajo.

Factores de desempeño: definen los resultados efectivos de la organización e incluyen las tareas individuales y habilidades de los empleados, las necesidades y valores de los miembros del equipo, la motivación, y el desempeño global individual y colectivo (productividad, satisfacción del cliente, capacidad de respuesta, etc.).

El modelo demuestra claramente los vínculos entre estos factores y constituye la base teórica del Cuestionario de Desempeño Organizacional (OPQ) empleado en la presente investigación.

2.2.4. Marco contextual del Hospital Amazónico de Yarinacocha

El Hospital Amazónico de Yarinacocha es un establecimiento de salud de referencia para la población de la región Ucayali. Está ubicado en el distrito de Yarinacocha, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, Perú. Atiende a una población diversa que incluye tanto población urbana como comunidades indígenas de los pueblos Shipibo-

Conibo y Asháninka, con alta vulnerabilidad y acceso limitado a servicios de salud.

El hospital cuenta con una población total de 936 colaboradores, de los cuales 679 se desempeñan en áreas asistenciales y 257 en áreas administrativas. La modalidad de contratación es mixta: 475 trabajadores bajo la modalidad CAS (Contrato Administrativo de Servicios) y 461 trabajadores nombrados según la legislación del régimen laboral público peruano.

Entre los principales desafíos que enfrenta el hospital en materia de gestión del talento humano se encuentran las deficiencias en los procesos de comunicación interna, las limitaciones en el ejercicio del liderazgo efectivo, la alta sobrecarga laboral y las condiciones físicas de trabajo que a menudo resultan inadecuadas. El contexto amazónico añade factores adicionales de complejidad, como la diversidad cultural, el aislamiento geográfico, la variabilidad climática y las limitaciones logísticas propias de la región.

2.3. Definición de términos básicos

- **Clima organizacional**

Conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre su entorno laboral, que incluye aspectos como el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento, las condiciones físicas y sociales del trabajo, e influye en la motivación, el comportamiento y el rendimiento del personal.

- **Desempeño laboral**

Grado de eficacia con el que un trabajador cumple sus funciones y responsabilidades dentro de una organización, abarcando tanto el logro de objetivos como la calidad del trabajo, la iniciativa, el compromiso y la contribución al logro de metas institucionales.

- **Liderazgo**

Capacidad de influir, motivar y guiar a los miembros de un equipo para alcanzar metas comunes, cuyo estilo impacta en la percepción del clima laboral y el desempeño del personal.

- **Relaciones interpersonales**

Calidad de las interacciones entre los trabajadores, incluyendo la cooperación, el respeto, la empatía y la capacidad de resolver conflictos en el ambiente laboral.

- **Comunicación organizacional**

Proceso mediante el cual se transmiten mensajes, ideas y valores dentro de una institución, siendo esencial para una buena coordinación y clima organizacional.

- **Justicia organizacional**

Percepción de equidad en el trato, distribución de recompensas y oportunidades dentro de una organización, que influye directamente en la motivación y satisfacción del trabajador.

- **Reconocimiento laboral**

Acto mediante el cual se valoran y destacan los logros o esfuerzos de los trabajadores, cuyo fortalecimiento fortalece el sentido de pertenencia y mejora el desempeño individual.

- **Motivación laboral**

Conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a realizar sus actividades laborales con entusiasmo, compromiso y eficiencia.

- **Condiciones laborales**

Conjunto de elementos que incluye el entorno físico, los recursos disponibles, la seguridad y la infraestructura con que el trabajador desempeña sus funciones, que afectan tanto su salud como su rendimiento.

- **Autonomía**

Grado de libertad y capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos de su trabajo, asociada a una mayor responsabilidad, creatividad y compromiso.

- **Cultura organizacional**

Conjunto de valores, creencias, normas y supuestos compartidos que guían el comportamiento de los miembros de una organización y definen su identidad, afectando la cohesión, el sentido de pertenencia y el desempeño laboral.

- **Desarrollo organizacional**

Proceso planificado y sistemático orientado a mejorar la efectividad de una organización mediante intervenciones que fortalezcan sus procesos, estructuras y comportamientos, enfocándose en el aprendizaje continuo y la adaptación al cambio.

2.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- **H_0:** $\rho = 0$. No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025.
- **H_1:** $\rho \neq 0$. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

- **H_1** (OE1): $\rho \neq 0$. Existe una relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales con el desempeño laboral.
- **H_1** (OE2): $\rho \neq 0$. Existe una relación significativa entre la comunicación y la justicia organizacional con el desempeño laboral.

- $\mathbf{H_1}$ (OE3): ρ ≠ 0. Existe una relación significativa entre el reconocimiento, la motivación y las recompensas con el desempeño laboral.
- $\mathbf{H_1}$ (OE4): ρ ≠ 0. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el grado de autonomía con el desempeño laboral.
- $\mathbf{H_1}$ (OE5): ρ ≠ 0. Existe una relación significativa entre la cultura y el desarrollo organizacional con el desempeño laboral.

2.5. Variables

- **Variable 1:** Clima organizacional (independiente).
- **Variable 2:** Desempeño laboral (dependiente).

2.5.1. Variable 1: Clima Organizacional

- **Definición Conceptual**

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre las condiciones, estructura, políticas y dinámicas internas de su entorno de trabajo. Schneider (1990). Estas percepciones influyen en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, lo que impacta directamente en su desempeño.

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional se compone de diversas dimensiones que afectan la conducta de los empleados, incluyendo el liderazgo, la comunicación, la equidad organizacional y las condiciones físicas del trabajo.

- **Definición Operacional**

Para efectos de esta investigación, el clima organizacional se evaluará a través de cuestionarios estandarizados dirigidos a los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha, considerando distintas dimensiones e indicadores.

2.5.2. Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición Conceptual**

El desempeño laboral se define como la eficacia con la que un trabajador realiza sus tareas, cumple sus responsabilidades y alcanza los objetivos establecidos por la organización. Campbell (1990). Implica la capacidad del empleado para ejecutar sus funciones de manera efectiva y productiva, considerando tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos del trabajo.

Griffin, Neal, & Parker (2007). Desde la psicología organizacional, el desempeño laboral no solo se relaciona con la producción individual, sino también con factores como la colaboración, la proactividad y la adaptación al entorno laboral.

- **Definición Operacional**

Para efectos de esta investigación, el desempeño laboral se medirá a través de indicadores específicos que reflejan la productividad y eficacia del personal en el hospital.

2.5.3. Relación entre ambas variables

Diversos estudios han demostrado una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, especialmente en el sector salud, donde el ambiente de trabajo influye en la motivación, satisfacción y productividad del personal.

Un clima organizacional favorable se asocia con un mayor compromiso, mayor eficiencia en el cumplimiento de tareas, menor rotación de personal y mayores niveles de satisfacción en los pacientes. En cambio, un clima organizacional deficiente puede generar desmotivación, estrés laboral y disminución del rendimiento del personal.

Por ello, este estudio busca evaluar y cuantificar la relación existente entre ambas variables en el contexto del Hospital Amazónico de

Yarinacocha, con el fin de proponer estrategias de mejora en la gestión organizacional y en el desempeño de los trabajadores de la salud.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS (extracto)
Clima organizacional	Percepciones compartidas por los empleados sobre su entorno laboral, basada en el modelo de Litwin y Stringer (1968) y el Documento Técnico de MINSA (R.M. N° 623-2008)	Puntaje promedio en el Cuestionario CCO-MINSA (55 ítems, escala Likert 1-5)	OE1: Liderazgo y relaciones interpersonales	Estilo de liderazgo, comunicación y feedback, nivel de confianza, resolución de conflictos, colaboración	"Los líderes inspiran confianza y motivan al equipo" (ítem 3.1); "Existe una buena comunicación y colaboración dentro de mi equipo" (ítem 7.1)
↑	↑	↑	OE2: Comunicación y justicia organizacional	Claridad en la comunicación, transparencia, percepción de justicia, acceso a la información	"Las normas y reglas de mi organización son claras" (ítem 8); "Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa" (ítem 41)
			OE3: Reconocimiento, motivación y recompensas	Reconocimiento de logros, incentivos, motivación de empleados, claridad en objetivos	"En mi organización reconocen habitualmente la buena labor realizada" (ítem 36); "Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo" (ítem 20)
			OE4: Condiciones laborales y autonomía	Disponibilidad de recursos, seguridad, comodidad, grado de autonomía, carga laboral, control sobre tareas	"Los recursos tecnológicos disponibles son adecuados para mi trabajo" (ítem 6.1); "En mi organización participo en la toma de decisiones" (ítem 30)
			OE5: Cultura y desarrollo organizacional	Valores compartidos, desarrollo profesional, capacitación, sentido de pertenencia, compatibilidad organizacional	"La organización promueve valores consistentes con mis creencias" (ítem 4.1); "Mi trabajo permite desarrollar al máximo mis capacidades" (ítem 47)
Desempeño laboral	Eficacia con la que un trabajador cumple sus funciones, basada en el modelo causal de Burke y Litwin (1992) y Campbell (1990)	Puntaje promedio en el Cuestionario OPQ (12 dimensiones del modelo Burke-Litwin, escala Likert 1-5)	Eficiencia, resultados, responsabilidad, compromiso, motivación, productividad	Nivel de productividad, cumplimiento de plazos, calidad del trabajo, iniciativa, trabajo en equipo	"Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención" (ítem 2); "Mi equipo alcanza consistentemente sus metas y objetivos" (ítem 9.1); "Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización" (ítem 13)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básico o pura, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. Se optó por este enfoque porque se busca medir y analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un momento específico del tiempo, sin manipular intencionalmente las variables. El diseño no experimental implica que se observaron los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin intervención del investigador.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población del estudio estuvo constituida por todos los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha de la modalidad de empleo CAS y Nombrados, totalizando 936 colaboradores, de los cuales 679 se desempeñan en áreas asistenciales y 257 en áreas administrativas.

Tabla 2

Población de colaboradores del Hospital Amazónico de Yarinacocha: Enero 2025

2024	Asistencial	Administrativo	Total
CAS	277	198	475
Nombrado	402	59	461
Total	679	257	936

Nota. N=936. Datos proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Fuente: elaboración propia.

3.2.2. Muestra

La muestra se determinó mediante la fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, utilizando un tipo de muestreo probabilístico estratificado por tipo de labor

(asistencial y administrativo) y por tipo de contrato. El tamaño muestral final fue de 274 colaboradores, estratificados de la siguiente manera: 113 asistenciales CAS, 38 administrativos CAS, 91 asistenciales nombrados y 32 administrativos nombrados.

$$n = \frac{Nz_\alpha^2 pq}{e^2(N-1) + z_\alpha^2 pq}$$

$$\mathbf{274} = \frac{936(1.96^2)(0.50)(0.50)}{0.05^2(936-1) + (1.96)(0.50)(0.50)}$$

Tabla 3

Distribución de la Muestra por tipo de contrato

2024	Asistencial	Administrativo	Total
CAS	113	38	139
Nombrado	91	32	135
Total			274

Nota. n = 274. Muestreo estratificado probabilístico (error máximo 5 %, nivel de confianza 95 %). Fuente: elaboración propia.

3.2.3. Criterios de selección de la muestra

a) Criterios de inclusión:

- Ser trabajador activo del Hospital Amazónico de Yarinacocha.
- Tener una antigüedad mínima de 6 meses en el puesto.
- Aceptar participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

b) Criterios de exclusión:

- Personal en período de prueba o con contrato menor a 6 meses.
- Trabajadores en licencia prolongada.
- Quienes no deseen participar en la investigación.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para medir la percepción del clima organizacional y del desempeño laboral del personal. Los instrumentos empleados fueron:

- **Cuestionario de Clima Organizacional CCO-MINSA (Resolución Ministerial N° 623-2008)**

El Cuestionario de Clima Organizacional del Ministerio de Salud (CCO-MINSA), aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, está estructurado oficialmente en 11 dimensiones y 55 enunciados. En el presente estudio se mantuvo la integridad de los ítems originales del instrumento; sin embargo, para fines de análisis y en coherencia con los objetivos específicos planteados, se realizó una reagrupación teórica-operacional de las 11 dimensiones originales en cinco dimensiones mayores. Esta reagrupación se sustenta en los marcos teóricos de Litwin y Stringer (1968) y del modelo causal de Burke y Litwin (1992), los cuales proponen dimensiones integradas que capturan de manera más parsimoniosa los constructos centrales del clima organizacional en contextos de salud. Específicamente, la dimensión de liderazgo y relaciones interpersonales (OE1) integra las dimensiones originales de Liderazgo y Conflicto y cooperación; la dimensión de comunicación y justicia organizacional (OE2) agrupa Comunicación y Toma de decisiones; la dimensión de reconocimiento, motivación y recompensas (OE3) consolida Motivación, Recompensa y Remuneración; la dimensión de condiciones laborales y autonomía (OE4) reúne Confort y Estructura; y la dimensión de cultura y desarrollo organizacional (OE5) integra Identidad e Innovación. Esta organización dimensional no modifica el contenido de los enunciados ni altera la estructura factorial del instrumento original, sino que responde a una necesidad analítica orientada a evaluar de forma más clara y pertinente la relación de cada componente del clima organizacional con el desempeño laboral, en función de los objetivos específicos del estudio y de las particularidades del contexto hospitalario amazónico. La reagrupación se encuentra respaldada por estudios previos realizados en el sector salud peruano que han aplicado agrupaciones similares

del CCO-MINSA con fines de análisis correlacional (Arévalo Tenazoa et al., 2018; Aliaga Quispe, 2022).

- **Cuestionario de Desempeño Organizacional (OPQ):**

Para evaluar la variable del desempeño organizacional se utilizó un cuestionario abreviado de 18 ítems, basado en el modelo causal del desempeño y cambio organizacional de Burke y Litwin (1992). Como antecedente se consideró el Organisational Performance Questionnaire (OPQ), validado por Olivier (2018) en Sudáfrica. El instrumento aplicado comprende nueve dimensiones: entorno externo, misión y estrategia, liderazgo, cultura organizacional, prácticas de gestión, sistemas, clima del grupo de trabajo, motivación y desempeño organizacional. Se empleó una escala Likert de cinco puntos, desde «totalmente en desacuerdo» hasta «totalmente de acuerdo», mediante una aplicación individual y autoadministrada a 274 trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó la autorización correspondiente a la dirección del Hospital Amazónico de Yarinacocha mediante una carta formal que detallaba los objetivos del estudio y los instrumentos a utilizar. Una vez obtenido el permiso institucional, se procedió a realizar una sensibilización con el personal seleccionado, explicando la finalidad de la investigación, el carácter voluntario de la participación y la confidencialidad de las respuestas. Los cuestionarios se distribuyeron de manera física, con una breve orientación sobre el llenado. El tiempo estimado para completar el cuestionario fue de 15 a 20 minutos. Una vez recolectados los datos, se procedió a su revisión, codificación y registro en una base de datos digital, resguardando la información para preservar la confidencialidad.

3.5. Tratamiento de los datos

Los datos obtenidos fueron organizados, codificados y procesados mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics, versión 27. Inicialmente,

se realizó un análisis descriptivo mediante el cálculo de frecuencias absolutas y relativas para las variables categóricas, así como medidas de tendencia central y dispersión, específicamente la media aritmética y la desviación estándar, para las variables cuantitativas. Posteriormente, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con corrección de Lilliefors, para evaluar la distribución de los datos. Los resultados evidenciaron desviaciones estadísticamente significativas respecto a la distribución normal ($p < 0,05$). Para el análisis inferencial, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson (r), con la finalidad de determinar la dirección y magnitud de la asociación lineal entre las puntuaciones compuestas de clima organizacional y desempeño laboral, así como entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral global. La elección de este procedimiento consideró la naturaleza de las puntuaciones analizadas y el tamaño de la muestra ($n = 274$). Asimismo, se tuvo en cuenta que las desviaciones de la normalidad no constituyen, por sí solas, un criterio suficiente para descartar la aplicación del coeficiente de Pearson, cuya pertinencia también depende de las características de la relación entre las variables y de la posible presencia de valores atípicos.

Se estableció un nivel de significación estadística de $\alpha = 0,05$ para el contraste de las hipótesis planteadas. Finalmente, los resultados fueron interpretados en términos de asociación estadística, sin establecer relaciones de causalidad, debido al diseño no experimental y al alcance correlacional de la investigación.

3.6. Aspectos éticos

Se elaboró un documento de consentimiento informado que explicaba los objetivos del estudio, el carácter voluntario de la participación y el derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Se garantizó el anonimato de los datos y la confidencialidad de las respuestas, y la información recopilada se

almacenó en bases de datos seguras con acceso restringido únicamente a los investigadores.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la investigación

El análisis de los datos recolectados en una muestra de 274 colaboradores reveló una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Pearson global alcanzó un valor de $r = 0,700$ ($p < 0,001$), lo que indica que aproximadamente el 49,0% de la varianza del desempeño laboral puede explicarse por el clima organizacional percibido. Todas las dimensiones del clima organizacional mostraron correlaciones fuertes con el desempeño laboral: reconocimiento, motivación y recompensas ($r = 0,597$), condiciones laborales y autonomía ($r = 0,573$), cultura y desarrollo organizacional ($r = 0,569$), liderazgo y relaciones interpersonales ($r = 0,555$), y comunicación y justicia organizacional ($r = 0,523$).

La muestra se caracterizó por ser predominantemente femenina (65,33%), con edades productivas (78,84% entre 30 y 49 años), alta estabilidad laboral (91,25% con más de 3 años de antigüedad) y orientación asistencial (74,45%). Estos resultados sitúan al clima organizacional del Hospital Amazónico de Yarinacocha en la categoría de “por mejorar” según los baremos del MINSA. El análisis se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial utilizando el programa SPSS versión 27, aplicando la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad y el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis de asociación, de acuerdo con la robustez de este estadístico en muestras de gran tamaño.

La interpretación de los resultados se realizó considerando los baremos del MINSA (Resolución Ministerial N° 623-2008) para la clasificación del clima organizacional y las guías de Cohen para la magnitud de las correlaciones. La

discusión de los hallazgos se estructura bajo un enfoque convergente (coincidencias con la literatura), divergente (diferencias contextuales) y comparativo (magnitud de las asociaciones respecto a estudios previos).

4.2. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo reveló que la muestra estuvo conformada predominantemente por personal femenino (179 participantes, 65,33%), con una media de edad de 38,78 años (DE = 8,10) y una distribución concentrada en el tramo de 30-49 años (78,84%). La antigüedad laboral media fue de 10,52 años (DE = 5,37), con el 91,25% de los participantes con más de 3 años de servicio. En cuanto al tipo de labor, predominó el personal asistencial (204 participantes, 74,45%) y, respecto al tipo de contrato, el 55,11% correspondió a la modalidad CAS (151 participantes).

Muestra diversa y representativa (población 936, error 5%, confianza 95%).

Tabla 4

Resumen descriptivo de variables demográficas

Variable	Categoría dominante	FA (%)	Comentario
Género	Femenino	179 (65.33%)	Sesgo femenino típico en salud Perú (ESSALUD/MINSA ~60-70%). Favorece generalización a enfermería.
Edad	30-49 años	216 (78.84%)	Madurez profesional; converge con Rojas Livia (2019) ~media 41 años. Bajo <30 años (12.77%) indica baja rotación jóvenes.
Antigüedad	>3 años	250 (91.25%)	Estabilidad alta; explica adaptación clima (divergente de OMS 20-30% rotación LMICs).
Tipo labor	Asistencial	204 (74.45%)	Enfoque clínico; comparativo superior a Aliaga Quispe (2022, administrativo 100%).
Contrato	CAS	151 (55.11%)	Precariedad moderada; converge con tendencias MINSA post-COVID (CAS>nombrado en regiones).

Nota. Perfil estable, femenino y asistencial; fortalece validez externa en hospitales regionales Perú.
Fuente: Elaboración propia

- **Género**

Tabla 5

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	f	%
Masculino	95	34.67%
Femenino	179	65.33%
Total	274	100.00%

Nota. n = 274. El predominio femenino es consistente con la estructura del personal de salud en hospitales regionales del Perú (MINSA/EsSalud). Fuente: elaboración propia.

El predominio femenino (65.33%) refleja la estructura típica del sector salud peruano, donde las mujeres ocupan la mayoría de roles asistenciales (enfermería, técnico). Esta distribución es estadísticamente representativa y converge con estudios nacionales (MINSA, 2023), donde el promedio femenino en hospitales regionales supera el 60%. Implicación práctica:

Las intervenciones orientadas a mejorar el clima organizacional deben incorporar un enfoque de género sensible, considerando que las mujeres —quienes constituyen la mayoría del personal de salud— suelen otorgar mayor valor a dimensiones como el reconocimiento, las condiciones laborales y el equilibrio entre vida laboral y personal. Esta perspectiva es consistente con la literatura sobre el personal de salud en América Latina, donde se ha documentado que las trabajadoras perciben con mayor intensidad los efectos del clima organizacional sobre su bienestar y desempeño laboral.

- **Edad**

Tabla 6

Distribución de la muestra según grupos de edad

Edad	f	%
20-29 años	35	12.77%
30-39 años	106	38.69%
40-49 años	110	40.15%
50 años a más	23	8.39%
Total	274	100.00%

Nota. Muestra = 274. Media de edad = 38,78 años (DE = 8,10).
Fuente: elaboración propia.

La concentración en rangos 30-49 años (78.84%) indica una fuerza laboral en etapa de madurez profesional, con bajo porcentaje de jóvenes (<13%). Media aproximada: 38.78 años (DE=8.10). Esto sugiere estabilidad y experiencia acumulada, pero también riesgo de fatiga crónica en entornos de alta demanda.

Comparativamente, diverge positivamente de hospitales urbanos limeños (media ~35 años, Ramos Rosales, 2024), reflejando menor rotación en regiones amazónicas por limitadas alternativas laborales.

- **Antigüedad laboral**

Tabla 7

Distribución de la muestra según antigüedad laboral

Antig, Lab.	f	%
< 1 año	9	3.28%
1-3 años	15	5.47%
3-10 años	126	45.99%
> 10 años	124	45.26%
Total	274	100.00%

Nota. Muestra = 274. Media de antigüedad = 10,52 años (DE = 5,37). Alta estabilidad laboral. Fuente: elaboración propia.

Alta estabilidad (91.25% >3 años; media 10.52 años) es un hallazgo positivo que amortigua efectos negativos del clima (experiencia como buffer según modelo JD-R).

Los elevados coeficientes de correlación observados en las dimensiones de liderazgo y relaciones interpersonales (r = 0,555) y condiciones laborales y autonomía (r = 0,573) pueden explicarse, en parte, por las características de la muestra, caracterizada por una alta proporción de personal con experiencia y estabilidad laboral (91,25% con más de 3 años de antigüedad). El personal con mayor trayectoria tiende a desarrollar una percepción más consolidada del liderazgo y de las condiciones de trabajo, lo que fortalece la asociación entre estas dimensiones y el desempeño laboral. Este hallazgo converge con lo reportado por Arévalo Tenazoa et al. (2017) en el mismo Hospital Amazónico de Yarinacocha,

quienes encontraron una correlación positiva significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral (ρ = 0,612).

- **Tipo de labor**

Tabla 8

Distribución de la muestra según tipo de labor

Tipo Labor	f	%
Asistencial	204	74.45%
Administrativo	70	25.55%
Total	274	100.00%

Nota. n = 274. Fuente: elaboración propia.
Dominio asistencial (74%) y CAS (55%) refleja precariedad moderada en regiones.

- **Tipo de contrato**

Tabla 9

Distribución de la muestra según tipo de contrato

Tipo contrato	FA	FR
Nombrado	123	44.89%
CAS	151	55.11%
Total	274	100.00%

Nota. n = 274. La proporción de contratos CAS refleja la realidad de muchos establecimientos de salud de regiones. Fuente: elaboración propia.

El contrato CAS puede reducir percepciones de justicia (OE2), pero la inclusión total de categorías fortalece la generalización (a diferencia de Aliaga Quispe, 2022, solo administrativo).

El perfil de la muestra no es solo una descripción demográfica, sino un diagnóstico del capital humano que explica los resultados posteriores.

Estabilidad y Experiencia Acumulada: El 91.25% del personal supera los 3 años de antigüedad (media de 10.52 años). Esto es un "colchón de resiliencia" contra un clima subóptimo. Según el modelo JD-R (Job Demands-Resources), los recursos laborales (como la experiencia) amortiguan el impacto de las demandas laborales. Un personal veterano ha desarrollado mecanismos informales de coping y redes de apoyo, lo que explica por qué el desempeño se mantiene en un nivel "aceptable" (OPQ ≈ 3.55/5) a pesar de un clima solo "por mejorar". Sin embargo, esta misma estabilidad conlleva el riesgo de "fatiga por compasión" o

desgaste crónico, especialmente en un contexto asistencial y regional con probable sobrecarga laboral.

Predominio Femenino y Asistencial (65.33% y 74.45%, respectivamente): Este perfil no es una mera estadística. La literatura indica que las mujeres en el sector salud suelen reportar mayor sensibilidad a dimensiones como el reconocimiento, la comunicación y las condiciones de trabajo. Por tanto, las intervenciones deben incorporar una perspectiva de género para ser efectivas. El enfoque asistencial predominante implica que las percepciones del clima están fuertemente influenciadas por las dinámicas de turnos, la carga emocional del cuidado directo y la presión clínica.

Precariedad Contractual (55.11% CAS): La alta proporción de contratos CAS (Contrato Administrativo de Servicios) introduce un factor de inseguridad laboral que actúa como un "ruido de fondo" constante, erosionando la percepción de justicia organizacional (OE2) y minando los esfuerzos de reconocimiento (OE3). Es difícil sentirse motivado y recompensado cuando la base de la relación laboral es inherentemente inestable.

- **Niveles del Clima Organizacional**

Tabla 10

Distribución de la muestra según niveles del clima organizacional

CCO	(n)	%
No saludable	0	0%
Por mejorar	267	97.45%
Saludable	7	2.55%
Total	274	100.00%

Nota. n = 274. Las categorías se establecieron mediante la suma de las puntuaciones de los 55 ítems del cuestionario de clima organizacional, utilizando los siguientes intervalos: no saludable (55–128 puntos), por mejorar (129–202 puntos) y saludable (203–275 puntos).
Fuente: elaboración propia.

Los resultados evidencian que, de los 274 participantes evaluados, el 97,45 % (n = 267) presentó un nivel de clima organizacional clasificado como «por mejorar», mientras que el 2,55 % (n = 7) alcanzó un nivel saludable. Asimismo, no se registraron participantes en la categoría de clima organizacional no

saludable. Estos hallazgos muestran que la percepción del clima organizacional se concentra predominantemente en el nivel «por mejorar», lo que evidencia la existencia de oportunidades de fortalecimiento en el entorno laboral de la institución. Si bien un porcentaje reducido de colaboradores percibe condiciones organizacionales saludables, los resultados sugieren la conveniencia de implementar estrategias orientadas a mejorar el ambiente de trabajo y favorecer el bienestar del personal asistencial y administrativo.

- **Niveles del Desempeño Laboral**

Tabla 11

Distribución de la muestra según niveles de desempeño laboral.

OPQ	(n)	%
Bajo	0	0%
Medio	237	86.50%
Alto	37	13.50%
Total	274	100.00%

Nota. n = 274. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 10 se observa que, de los 274 colaboradores evaluados del Hospital Amazónico de Yarinacocha durante el año 2025, el 86,50 % (n = 237) presentó un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 13,50 % (n = 37) alcanzó un nivel alto. Asimismo, no se registraron colaboradores en el nivel bajo. Estos resultados evidencian que el desempeño laboral se concentra predominantemente en el nivel medio, lo que sugiere la existencia de oportunidades de fortalecimiento de las competencias y prácticas laborales del personal. Por otro lado, la proporción de colaboradores con desempeño alto indica que un grupo menor alcanzó puntuaciones superiores dentro de la escala evaluada.

4.3. Análisis Inferencial

- **Prueba de normalidad**

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se aplicó para evaluar el supuesto de normalidad de las distribuciones de las puntuaciones del clima organizacional y el

desempeño laboral. Los resultados indicaron que ninguna de las variables ni dimensiones siguió una distribución normal ($p < 0,05$). Por ejemplo, para la puntuación global del Clima Organizacional se obtuvo un estadístico de 0,059 con un valor de $p = 0,024$, mientras que la mayoría de los ítems individuales presentaron valores de $p = 0,000$.

A pesar de que los datos no cumplieron con el supuesto de normalidad, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r) para el análisis inferencial. Esta decisión se sustentó en el tamaño de la muestra ($n = 274$), el cual es suficientemente grande para aplicar procedimientos paramétricos según el Teorema del Límite Central, y en la práctica habitual en investigación organizacional cuando se emplean escalas Likert con muestras amplias. El nivel de significación estadística se estableció en $p < 0,05$.

Tabla 12

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra

Indicador	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
ID	137.5	79.241	0.059	0.059	-0.059	0.059	0.024
Genero	0.65	0.477	0.42	0.261	-0.42	0.42	0.000
Edad	38.78	8.096	0.058	0.052	-0.058	0.058	0.027
NEdad	1.44	0.82	0.237	0.219	-0.237	0.237	0.000
Antiguedad	10.52	5.37	0.118	0.118	-0.108	0.118	0.000
NAntiguedad	2.33	0.728	0.273	0.223	-0.273	0.273	0.000
Tipotrabajo	0.26	0.437	0.465	0.465	-0.279	0.465	0.000
Tipocontrato	0.55	0.498	0.367	0.315	-0.367	0.367	0.000
Q11-Q92	3.20-3.83	0.374-0.522	0.341-0.505	0.300-0.483	-0.368 a -0.318	0.341-0.505	0.000
P1-P55	2.76-3.97	0.171-0.515	0.336-0.529	0.285-0.472	-0.529 a -0.313	0.336-0.529	0.000

Nota. n = 274. Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. Todas las variables y dimensiones presentaron desviación de la normalidad ($p < .05$). No obstante, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson apoyado en el tamaño muestral y el Teorema del Límite Central (Field, 2018). Fuente: elaboración propia.

La ausencia de normalidad en las distribuciones es un hallazgo frecuente cuando se utilizan escalas Likert de percepción, debido a la tendencia de los participantes a concentrar sus respuestas en valores medios-altos (efecto techo). Sin embargo, el tamaño de la muestra ($n = 274$) permite la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson con adecuada robustez, de acuerdo con el

Teorema del Límite Central (Field, 2018). Este procedimiento es comúnmente utilizado en estudios de clima organizacional y psicología del trabajo con muestras de gran tamaño, incluso cuando las variables no cumplen estrictamente con el supuesto de normalidad.

- **Análisis correlacional**

La correlación global obtenida (r = 0,700) refleja una relación lineal positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El coeficiente de determinación (r^2 = 0,490) indica que aproximadamente el 49% de la variabilidad observada en el desempeño laboral puede explicarse por el clima organizacional percibido. Este hallazgo posiciona al clima organizacional como un predictor relevante del desempeño en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, aunque no como el único factor determinante. Los resultados sugieren que intervenciones orientadas a mejorar el clima organizacional pueden tener un impacto positivo y significativo en el desempeño del personal, especialmente en dimensiones como el reconocimiento, las condiciones laborales y la autonomía.

Tabla 13

Resumen de correlaciones de Pearson entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral

Dimensión del clima organizacional	r	p	r^2	Interpretación (Cohen)	Varianza compartida
Clima organizacional global	0.7	< .001	0.49	Fuerte	49,00 %
OE3. Reconocimiento, motivación y recompensas	0.597	< .001	0.36	Fuerte	35,60 %
OE4. Condiciones laborales y autonomía	0.573	< .001	0.33	Fuerte	32,80 %
OE5. Cultura y desarrollo organizacional	0.569	< .001	0.32	Fuerte	32,40 %
OE1. Liderazgo y relaciones interpersonales	0.555	< .001	0.31	Fuerte	30,80 %
OE2. Comunicación y justicia organizacional	0.523	< .001	0.27	Fuerte	27,40 %

Nota. n = 274. Todas las correlaciones son significativas al nivel p < .01 (bilateral). Criterios de Cohen: .10 = débil, .30 = moderada, .50 = fuerte. Fuente: elaboración propia.

- **Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral**

Tabla 14

Correlación de Pearson entre el clima organizacional global y el desempeño laboral

Variable	1	2
1. Clima organizacional (CCO)	—	
2. Desempeño laboral (OPQ)	.700**	—

Nota. n = 274.

Se observa una correlación positiva de magnitud alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025 (r = 0,700; p < 0,001). Este resultado indica que, a mayores puntuaciones de clima organizacional, tienden a presentarse mayores puntuaciones de desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación (r^2 = 0,490) representa un 49,0 % de varianza compartida entre ambas variables.

- **Relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales con el desempeño laboral**

Tabla 15

Correlación de Pearson entre liderazgo y relaciones interpersonales (OE1) y el desempeño laboral

Variable	1	2
1. Liderazgo y relaciones interpersonales	—	
2. Desempeño laboral	.555**	—

Nota. n = 274. **p < .01 (bilateral). Correlación positiva fuerte. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del estudio.

La dimensión de liderazgo y relaciones interpersonales presentó una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral (r = 0,555). Aunque su magnitud es ligeramente inferior a la correlación global (r = 0,700), sigue representando un componente relevante del clima organizacional. Un liderazgo efectivo y relaciones interpersonales de calidad pueden contribuir a generar confianza, facilitar la coordinación del trabajo y mejorar la percepción general del entorno laboral. Estos hallazgos son consistentes con la literatura que destaca el rol del liderazgo como un factor clave en la configuración del clima organizacional

en instituciones de salud, especialmente en contextos con recursos limitados como el amazónico.

- **Relación entre la comunicación y justicia organizacional con el desempeño laboral**

Tabla 16

Correlación de Pearson entre comunicación y justicia organizacional (OE2) *y el desempeño laboral*

Variable	1	2
1. Comunicación y justicia organizacional	—	
2. Desempeño laboral	.523**	—

Nota. n = 274. **p < .01 (bilateral). Correlación positiva fuerte. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del estudio.

La dimensión de comunicación y justicia organizacional presentó una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral (r = 0,523; p < 0,001). Aunque su magnitud es ligeramente inferior a la observada en las dimensiones de liderazgo y condiciones laborales, sigue representando un componente relevante del clima organizacional. Una comunicación fluida y, especialmente, la percepción de justicia en los procesos y en la distribución de cargas y beneficios, constituyen elementos clave para generar confianza institucional.

El hecho de que esta dimensión muestre una de las correlaciones más bajas del estudio sugiere la posible influencia de factores moderadores. En particular, la alta proporción de personal con contratos CAS (55,11%) podría estar incidiendo en la percepción de justicia organizacional, ya que este tipo de contratación suele asociarse con mayor inestabilidad y menor acceso a beneficios institucionales. La justicia procedimental y distributiva emerge, por tanto, como un aspecto sensible que merece atención específica en la gestión del clima organizacional del hospital.

- **Relación entre el reconocimiento, motivación y recompensa con el desempeño laboral**

Tabla 17

Correlación de Pearson entre reconocimiento, motivación y recompensas (OE3) y el desempeño laboral

Variable	1	2
1. Reconocimiento, motivación y recompensas	—	
2. Desempeño laboral	.597**	—

Nota. n = 274. **p < .01 (bilateral). Dimensión con la asociación más alta del estudio.

La dimensión de reconocimiento, motivación y recompensas presentó la correlación más alta del estudio con el desempeño laboral (r = 0,597; p < 0,001). Este resultado indica que la percepción de ser reconocido y recompensado por el esfuerzo realizado se asocia de manera significativa con un mayor desempeño.

En un contexto con alta proporción de contratos CAS (55,11%), donde las recompensas económicas y las oportunidades de desarrollo profesional son limitadas, el reconocimiento —tanto formal como informal— adquiere especial relevancia. Los hallazgos sugieren que fortalecer los mecanismos de reconocimiento y valoración del trabajo del personal puede constituir una estrategia efectiva para potenciar el desempeño, especialmente cuando las recompensas materiales son restringidas.

- **Relación entre las condiciones laborales y grado de autonomía con el desempeño laboral**

Tabla 18

Correlación de Pearson entre condiciones laborales y autonomía (OE4) y el desempeño laboral

Variable	1	2
1. Condiciones laborales y autonomía	—	
2. Desempeño laboral	.573**	—

Nota. n = 274. **p < .01 (bilateral). Correlación positiva fuerte.
Fuente: Elaboración propia

La dimensión de condiciones laborales y autonomía mostró una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral (r = 0,573; p < 0,001). Este

resultado indica que la percepción de contar con condiciones de trabajo adecuadas y cierto grado de control sobre las propias tareas se asocia significativamente con un mejor desempeño. En el contexto amazónico, donde existen limitaciones logísticas, de infraestructura y de recursos, la autonomía laboral adquiere especial relevancia. Permitir que el personal tome decisiones sobre cómo organizar y ejecutar su trabajo puede funcionar como un mecanismo de empoderamiento que ayuda a mitigar las dificultades estructurales propias del entorno. La fuerza de esta asociación sugiere que los colaboradores valoran la capacidad de ejercer control sobre su labor, lo que puede favorecer tanto su rendimiento como su capacidad de adaptación ante las demandas del trabajo en salud en la Amazonía peruana.

- **Relación entre la cultura y desarrollo organizacional con el desempeño laboral**

Tabla 19

Correlación de Pearson entre cultura y desarrollo organizacional (OE5) y el desempeño laboral

Variable	r de Pearson	OE5	OPQ
OE5	Coeficiente de correlación (r)	1,000	0,569
	Sig. (bilateral)	-	0
OPQ	Coeficiente de correlación (r)	0,569	1,000
	Sig. (bilateral)	0	-

Nota. n = 274. r = .569, p < .001. Correlación positiva fuerte según los criterios de Cohen. Fuente: elaboración propia.

La dimensión de cultura y desarrollo organizacional presentó una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral (r = 0,569; p < 0,001). Este resultado indica que la percepción de una cultura organizacional compartida y la existencia de oportunidades de desarrollo profesional se asocian significativamente con un mayor desempeño del personal.

En un hospital con alta estabilidad laboral (91,25% del personal con más de 3 años de antigüedad), el alineamiento con los valores institucionales y las posibilidades de crecimiento profesional adquieren especial importancia. Una

cultura organizacional fuerte puede contribuir a generar sentido de pertenencia, cohesión y compromiso con los objetivos institucionales. Asimismo, la percepción de oportunidades de desarrollo profesional puede funcionar como un factor motivador que favorece tanto el rendimiento como la retención del talento en el contexto amazónico.

Los hallazgos sugieren que fortalecer la cultura organizacional y ampliar las oportunidades de desarrollo profesional puede constituir una estrategia valiosa para consolidar el desempeño del personal a largo plazo.

- **Interpretación de resultados**

Los resultados del análisis descriptivo permitieron identificar los niveles de clima organizacional y desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha durante el año 2025, considerando una muestra de 274 colaboradores asistenciales y administrativos. En relación con el clima organizacional, los resultados presentados en la Tabla 9 evidenciaron que el 97,45 % (n = 267) de los colaboradores percibió un clima organizacional clasificado como «por mejorar», mientras que el 2,55 % (n = 7) presentó un nivel saludable. Asimismo, no se registraron participantes en la categoría «no saludable». Estos hallazgos muestran que la percepción del clima organizacional se concentra predominantemente en la categoría «por mejorar», lo que pone de manifiesto la existencia de aspectos organizacionales susceptibles de fortalecimiento. Aunque una proporción reducida del personal percibe un ambiente laboral saludable, los resultados evidencian la necesidad de prestar atención a las condiciones que configuran el entorno de trabajo.

Respecto al desempeño laboral, los resultados de la Tabla 10 mostraron que el 86,50 % (n = 237) de los colaboradores presentó un nivel medio, mientras que el 13,50 % (n = 37) alcanzó un nivel alto. No se identificaron participantes en el nivel bajo. Esta distribución evidencia que la mayoría del personal evaluado se concentra en un nivel medio de desempeño laboral, lo que sugiere oportunidades

para fortalecer las competencias, las condiciones de trabajo y las prácticas institucionales orientadas al desarrollo del personal.

En cuanto al objetivo general de la investigación, el análisis inferencial evidenció una correlación positiva de magnitud alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0,700$; $p < 0,001$). Este resultado indica que los colaboradores con mayores puntuaciones en clima organizacional tendieron a presentar mayores puntuaciones en desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,490$) representa aproximadamente un 49,0 % de varianza compartida entre ambas variables. Sin embargo, debido al diseño no experimental y correlacional de la investigación, este resultado no permite establecer relaciones de causalidad.

En relación con los objetivos específicos, se identificaron asociaciones positivas de magnitud moderada entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. La correlación más elevada correspondió a reconocimiento, motivación y recompensas (OE3: $r = 0,597$), seguida de condiciones laborales y autonomía (OE4: $r = 0,573$), cultura y desarrollo organizacional (OE5: $r = 0,569$), liderazgo y relaciones interpersonales (OE1: $r = 0,555$) y comunicación y justicia organizacional (OE2: $r = 0,523$). Estos hallazgos muestran que todas las dimensiones evaluadas se relacionaron positivamente con el desempeño laboral. Entre ellas, reconocimiento, motivación y recompensas presentó la asociación de mayor magnitud, lo que permite destacar la relevancia de los aspectos vinculados con la valoración del esfuerzo, la motivación y los incentivos dentro del entorno organizacional. De manera similar, la asociación observada en condiciones laborales y autonomía resalta la pertinencia de considerar las características del ambiente de trabajo y los márgenes de autonomía del personal en el análisis del desempeño laboral.

De manera conjunta, los resultados descriptivos e inferenciales permiten identificar un escenario en el que predomina la percepción de un clima

organizacional «por mejorar» y un nivel medio de desempeño laboral. A su vez, se evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que indica que las mejores puntuaciones de clima organizacional tienden a acompañarse de mejores puntuaciones de desempeño laboral. En consecuencia, los hallazgos proporcionan evidencia empírica sobre la importancia del clima organizacional en el contexto del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Asimismo, permiten identificar áreas relevantes para la formulación de recomendaciones institucionales, especialmente aquellas relacionadas con el reconocimiento, la motivación, las recompensas, las condiciones laborales y la autonomía. No obstante, la efectividad de posibles intervenciones deberá evaluarse mediante investigaciones posteriores que permitan determinar sus efectos sobre el desempeño laboral.

4.4. Discusión de resultados

La presente investigación determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha durante el año 2025, considerando una muestra de 274 colaboradores. Los resultados permitieron identificar las características sociodemográficas y laborales de los participantes, los niveles de ambas variables y las asociaciones existentes entre ellas.

En cuanto a las características sociodemográficas, predominó el personal femenino (65,33 %), con una mayor concentración de participantes entre los 30 y 49 años (78,84 %) y una edad promedio de 38,78 años. Asimismo, el 91,25 % presentó una antigüedad laboral superior a tres años, mientras que el 74,45 % pertenecía al área asistencial y el 55,11 % mantenía un contrato bajo la modalidad CAS. Estos resultados describen una muestra conformada principalmente por trabajadores asistenciales con experiencia institucional. En comparación con Ramos Rosales (2024), cuya investigación se desarrolló con 100 profesionales de salud de un hospital nacional de Lima, el presente estudio incorporó tanto

personal asistencial como administrativo. De igual manera, se diferencia de Aliaga Quispe (2022), quien evaluó exclusivamente a 162 trabajadores administrativos de un hospital de Ucayali. Estas diferencias en la composición de las muestras deben considerarse al comparar los resultados, debido a que las funciones y condiciones laborales pueden variar según el grupo ocupacional.

Respecto al clima organizacional, los resultados de la Tabla 9 evidenciaron que el 97,45 % de los colaboradores percibió un clima «por mejorar», mientras que el 2,55 % presentó un clima saludable. Este hallazgo coincide con Rojas Livia (2019), quien identificó que el 83,3 % de los trabajadores percibía un clima organizacional «por mejorar». Asimismo, guarda relación con Aliaga Quispe (2022), quien encontró que el 56 % de los participantes presentó un nivel medio de clima organizacional. Aunque los criterios de clasificación no son necesariamente equivalentes, los estudios coinciden en señalar la presencia de aspectos institucionales susceptibles de fortalecimiento.

En relación con el desempeño laboral, la Tabla 10 mostró que el 86,50 % de los colaboradores presentó un nivel medio y el 13,50 % alcanzó un nivel alto. Estos resultados presentan similitudes con Falcón Zapata (2025), quien identificó que el 50 % de los trabajadores evaluados presentó un desempeño regular. Sin embargo, difieren de Aliaga Quispe (2022), quien reportó que el 98 % de los trabajadores administrativos alcanzó un desempeño alto. Esta diferencia podría relacionarse con las características de las muestras, las funciones desempeñadas y los instrumentos utilizados, por lo que no es posible atribuirla directamente al contexto institucional.

En cuanto al objetivo general, se identificó una correlación positiva de magnitud alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0,700$; $p < 0,001$). Este hallazgo coincide con Ramos Rosales (2024), quien obtuvo una correlación de 0,750, y con Figueroa (2022), quien reportó un coeficiente de 0,840. Asimismo, mantiene correspondencia con

Aliaga Quispe (2022), quien identificó una correlación positiva moderada (rho = 0,482) en un hospital de Ucayali. Las investigaciones coinciden en evidenciar una asociación positiva entre ambas variables, aunque con diferentes magnitudes. El coeficiente de determinación del presente estudio (r^2 = 0,490) representa aproximadamente un 49,0 % de varianza compartida, sin implicar una relación causal.

En relación con los objetivos específicos, todas las dimensiones del clima organizacional presentaron correlaciones positivas de magnitud moderada con el desempeño laboral. La asociación más elevada correspondió a reconocimiento, motivación y recompensas (r = 0,597), seguida de condiciones laborales y autonomía (r = 0,573), cultura y desarrollo organizacional (r = 0,569), liderazgo y relaciones interpersonales (r = 0,555) y comunicación y justicia organizacional (r = 0,523). Estos resultados evidencian que las diferentes dimensiones del clima organizacional se encuentran relacionadas con el desempeño del personal, destacando por su magnitud las vinculadas al reconocimiento y las condiciones laborales.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos son compatibles con los planteamientos de Litwin y Stringer (1968) y Burke y Litwin (1992), quienes reconocen la importancia de los factores organizacionales en el comportamiento laboral. Asimismo, se relacionan con la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000) y el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2017), que destacan la relevancia de la motivación, la autonomía y los recursos laborales. No obstante, las asociaciones identificadas no permiten establecer que estas dimensiones produzcan directamente un mejor desempeño.

En el contexto local, los resultados también guardan relación con Arévalo Tenazoa et al. (2017), quienes identificaron una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (rho = 0,612) en el mismo establecimiento hospitalario. Aunque dicho antecedente evaluó una variable diferente al

desempeño laboral, constituye una referencia relevante para comprender la importancia del ambiente organizacional en la experiencia de los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha.

Entre las limitaciones del estudio se reconoce su diseño no experimental y transversal, que impide establecer relaciones causales. Asimismo, el uso de cuestionarios de autorreporte puede introducir sesgos de percepción y deseabilidad social, mientras que el desarrollo de la investigación en una sola institución limita la generalización de los resultados a otros establecimientos de salud.

En síntesis, los resultados evidenciaron que el personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha estuvo conformado principalmente por trabajadores asistenciales, con predominio femenino y experiencia laboral superior a tres años. Asimismo, se identificó una mayor concentración de colaboradores con un clima organizacional «por mejorar» y un desempeño laboral medio. Estos hallazgos, junto con la correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, respaldan la pertinencia de fortalecer las estrategias institucionales relacionadas con el reconocimiento, las condiciones laborales, la autonomía, la comunicación y el desarrollo profesional, considerando las características y necesidades del personal evaluado.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se determinó una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025 ($r = 0,700$; $p < 0,001$). Asimismo, predominó el clima organizacional «por mejorar» (97,45 %) y el desempeño laboral medio (86,50 %). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula general y se encuentra evidencia a favor de la hipótesis general de investigación.
- Se identificó una relación positiva moderada y significativa entre liderazgo y relaciones interpersonales y el desempeño laboral ($r = 0,555$; $p < 0,001$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 1 y se respalda la primera hipótesis de investigación.
- Se identificó una relación positiva moderada y significativa entre comunicación y justicia organizacional y el desempeño laboral ($r = 0,523$; $p < 0,001$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula específica 2 y se respalda la segunda hipótesis de investigación.
- Se identificó una relación positiva moderada y significativa entre reconocimiento, motivación y recompensas y el desempeño laboral ($r = 0,597$; $p < 0,001$), siendo la asociación más elevada entre las dimensiones evaluadas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 3 y se respalda la tercera hipótesis de investigación.
- Se identificó una relación positiva moderada y significativa entre condiciones laborales y autonomía y el desempeño laboral ($r = 0,573$; $p < 0,001$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula específica 4 y se respalda la cuarta hipótesis de investigación.

- Se identificó una relación positiva moderada y significativa entre cultura y desarrollo organizacional y el desempeño laboral ($r = 0,569$; $p < 0,001$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 5 y se respalda la quinta hipótesis de investigación.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que futuras investigaciones empleen diseños longitudinales o mixtos que permitan analizar la evolución del clima organizacional y el desempeño laboral, así como profundizar en las experiencias y percepciones del personal. Para evaluar relaciones causales, se sugiere desarrollar estudios experimentales o cuasiexperimentales.
- Se sugiere complementar los cuestionarios de autorreporte con indicadores objetivos de desempeño, como la calidad asistencial, el cumplimiento de funciones y la satisfacción de los usuarios, con la finalidad de fortalecer la validez de los resultados y reducir posibles sesgos de percepción.
- Se recomienda continuar evaluando las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados, considerando su validez, confiabilidad y pertinencia cultural para el personal de los establecimientos de salud de la Amazonía peruana.
- A la Dirección y a la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Amazónico de Yarinacocha, se recomienda implementar un plan de mejora del clima organizacional, considerando que el 97,45 % de los colaboradores presentó una percepción clasificada como «por mejorar». Dicho plan deberá priorizar las necesidades identificadas mediante evaluaciones periódicas y mecanismos de participación del personal.
- A la Oficina de Recursos Humanos, se recomienda fortalecer los mecanismos de reconocimiento y motivación mediante programas de valoración del desempeño, incentivos no económicos y oportunidades de capacitación,

considerando que la dimensión reconocimiento, motivación y recompensas presentó la mayor asociación con el desempeño laboral (r = 0,597).

- A la Dirección y a las jefaturas de servicio, se sugiere evaluar las condiciones laborales y promover una autonomía adecuada a las competencias y responsabilidades del personal, debido a la asociación identificada entre esta dimensión y el desempeño laboral (r = 0,573).
- A las jefaturas y responsables de gestión del personal, se recomienda fortalecer la comunicación interna, la transparencia en los procedimientos institucionales y la capacitación en liderazgo y resolución de conflictos, con la finalidad de favorecer un ambiente de trabajo participativo y equitativo.
- A la Dirección del hospital, se recomienda promover actividades de integración, espacios de participación y oportunidades de desarrollo profesional que fortalezcan la cultura organizacional, considerando las características socioculturales del personal y las necesidades de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliaga Quispe, J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del departamento de Ucayali, 2022. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102983

Arévalo Tenazoa, R. L., Guevara Conislla, B. A., & Saavedra Tello, F. A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2 017. Universidad Nacional de Ucayali. https://repositorio.unu.edu.pe/items/ae742038-2512-41c1-a61a-c1a411760a7a

Bucheli Cedeño, L. J., & Anchundia Loor, A. M. (2025). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Hospital de Especialidades San Antonio de Padua de Portoviejo. Revista Social Fronteriza, *5*(2), e659. https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)659

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.

Carbajal Meza, J. J. P. (2024). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud, Lima 2024, con enfoque global [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional URP. https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/b7bd3b48-d2d4-4662-a0bc-4c64db15bac3

Condezo Flores, M. C. (2017). Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de hospitalización del hospital amazónico de Yarinacocha, 2017. Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5848

Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed., pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.

Falcón Zapata, N. F. (2025). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Antonio - Moquegua 2024* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio institucional UJCM. https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/3390

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). SAGE Publications.

Suárez, K., Sayas, B., & Pérez, M. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo, Colombia. Revista Científica Salud Uninorte, 37(2), 345-356. https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9504031

Gómez, L., & Torres, F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones de salud mental. Revista Colombiana de Psicología, 26(1), 123-136.

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. Academy of Management Journal, 50(2), 327–347. https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Modelo de Características del Trabajo: Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hernández, P., & Castillo, J. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en el área de urgencias de un hospital público. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 57(3), 213-220. https://revistamedica.imss.gob.mx/index.php/revista_medica/article/view/1202

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Teoría del Liderazgo Situacional:. Management of Organizational Behavior: Utilizing Teoría de la Motivación-Higiene: Herzberg, F. The Motivation to Work. John Wiley & Sons.

International Labour Organization. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Teoría de los Sistemas Abiertos:.The Social Psychology of Organizations (2nd ed.). Wiley.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968).. Motivation and Organizational Climate. Harvard University Press.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Teoría del Establecimiento de Metas:. A Theory of Goal Setting and Task Performance. Prentice-Hall.Human Resources (4th ed.). Prentice-Hall.

De la Cruz Salaiza Lizárraga et al. (2021). Efectos del clima y de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de un organismo de salud en el sector público. En 25.º Congreso Internacional de Ciencias Administrativas. Tecnológico Nacional de México.

https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2021/8.01.pdf

Ortiz M. (2024). Clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en un hospital de Apurímac, 2024 (Tesis de licenciatura), Universidad Wiener. Repositorio Universidad Wiener.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/items/79bd7fc5-2813-413c-8b5d-c334d4b21184

Pino Loza, E. D., Granja Pino, A. C., & Niño Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambaló. Dominio de las Ciencias, 7(4), 23-38. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229774.pdf

Ramírez, S., & Morales, A. (2020). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en hospitales de tercer nivel. Revista de Administración en Salud, 18(2), 1-15. https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsalud/article/view/85765

Ramos Rosales, P. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital nacional. Lima-2023. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137415

Rojas Livia, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2017. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_3c1cb4504d7326832c60b23c0b900a35

Salas, L. A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un Hospital COVID, Lima 2021 (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo. Repositorio Universidad César Vallejo: https://hdl.handle.net/20.500.12692/72971

Schneider, B. (1990). Organizational climate and culture: A review of theory and research. In B. Schneider (Ed.), Organizational climate and culture (pp. 11-38). Jossey-Bass.

Yauri Güere, E. E. (2023). Factores relacionados al clima organizacional en la jefatura de enfermería del hospital tipo II ESSALUD-Huamanga, 2017. Aypate, Revista de Investigación Científica de la Universidad Nacional de Frontera, 2(3), 1-15. https://doi.org/10.57063/ricay.v2i3.55

World Health Organization. (2016). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODLOGÍA
Problema General: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025?	**Objetivo general:** Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025	**Hipótesis general:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025	**Variable 1:** Desempeño laboral	Desempeño laboral	Eficiencia Resultados Responsabilidad Compromiso	**Población:** 936 colaboradores entre asistenciales, administrativos y técnicos del Hospital Amazónico de Yarinacocha, enero 2025.
Problemas específicos:	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas:**	**Variable 2:**			**Muestra:**
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?	Establecer la relación entre el liderazgo y relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha	Existe una relación significativa entre el liderazgo y relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha	Clima organizacional	Liderazgo y relaciones interpersonales	Estilo de liderazgo Comunicación y feedback Nivel de confianza Resolución de conflictos Colaboración y trabajo en equipo	274 colaboradores seleccionados mediante muestreo estratificado probabilístico proporcional al tipo de contrato y rol laboral, con un nivel de confianza del 95 % **Tipo de investigación:** Cuantitativa **Diseño de investigación:** Correlacional No experimental **Nivel de investigación** Explicativo **Método de investigación** Deductivo **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario sobre clima organizacional Cuestionario sobre Desempeño laboral
¿Cuál es la relación entre la comunicación y justicia organizacional con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?	Establecer la relación entre la comunicación y justicia organizacional con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha	Existe una relación significativa entre la comunicación y justicia organizacional con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha		Comunicación y justicia organizacional	Claridad en la comunicación Transparencia Percepción de justicia Acceso a la información Percepción de imparcialidad	
¿Cuál es la relación entre el reconocimiento, motivación y recompensas con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?	Establecer la relación entre el reconocimiento, motivación y recompensas con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha	Existe una relación significativa entre el reconocimiento, motivación y recompensas con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha		Reconocimiento, motivación y recompensas	Reconocimiento de logros Incentivos Motivación de los empleados. Claridad en objetivos y metas Desarrollo personal.	
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y autonomía con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?	Establecer la relación entre las condiciones laborales y autonomía con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha	Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y autonomía con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha		Condiciones laborales y autonomía	Disponibilidad de recursos Seguridad y comodidad Grado de autonomía Carga laboral Control sobre tareas asignadas.	
¿Cuál es la relación entre la autonomía y toma de decisiones con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha?	Establecer la relación entre la autonomía y toma de decisiones con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha	Existe una relación entre la autonomía y toma de decisiones con el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha		Cultura y desarrollo organizacional	Valores y normas compartidos Desarrollo profesional Cpacitación y formación Compatibilidad organizacional Sentido de pertenencia	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Ficha técnica del Cuestionario de Desempeño Organizacional (OPQ)

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Organizacional (Organisational Performance Questionnaire – OPQ).
Referencia del instrumento publicado: Benny Olivier (2018).
País del estudio de validación: Sudáfrica.
Fundamento teórico: Modelo causal del desempeño y cambio organizacional de Burke y Litwin (1992).
Publicación de referencia: Olivier, B. (2018). *Psychometric validation of an Organisational Performance Questionnaire (OPQ) based on the Burke-Litwin model.* Journal of Psychology in Africa, 28(1), 46–51.
Versión utilizada en la investigación: Cuestionario abreviado de 18 ítems basado en el modelo Burke-Litwin. No se ha identificado documentalmente al autor ni el año de elaboración de esta versión específica.
País de aplicación: Perú.
Ámbito de aplicación: Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2025.
Objetivo: Recoger las percepciones de los colaboradores respecto al desempeño organizacional y los factores internos y externos relacionados con el funcionamiento institucional.
Población objetivo: Trabajadores de instituciones públicas y privadas, con aplicación en el contexto hospitalario de la presente investigación.
Tipo de instrumento: Cuestionario estructurado de autorreporte.
Número de ítems de la versión utilizada: 18 preguntas.
Número de dimensiones o apartados evaluados: 9.
Apartados de la versión utilizada:

1. Entorno externo.
2. Misión y estrategia.
3. Liderazgo.
4. Cultura organizacional.
5. Prácticas de gestión.
6. Sistemas.
7. Clima del grupo de trabajo.
8. Motivación.
9. Desempeño organizacional.

Escala de respuesta: Likert de cinco alternativas, desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo).
Modalidad de aplicación: Individual y autoadministrada.
Muestra de aplicación: 274 trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha.
Validez: Olivier (2018) reportó evidencia de validez psicométrica para su versión del OPQ.
Confiabilidad: Pendiente de consignar el coeficiente de consistencia interna correspondiente a los 18 ítems aplicados en la investigación.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (OPQ)

Título del estudio:	"Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025"
Institución :	Hospital Amazónico de Yarinacocha

- **Género:** Masculino ( ) Femenino ( )
- **Edad:** _____ años cumplidos.
- **Antigüedad laboral:** _____ años cumplido
- **Categoría laboral:** Asistencial ( ) Administrativo ( ) Separado/Divorciado

Cuestionario de Desempeño Organizacional (OPQ)	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
1. Entorno externo:					
1.1. ¿La organización responde rápidamente a los cambios del mercado?					
1.2. ¿Las regulaciones externas son consideradas al planificar estrategias?					
2. Misión y estrategia:					
2.1. ¿La misión de la organización está claramente comunicada a todos los empleados?					
2.2. ¿Comprendo cómo mi trabajo contribuye a la estrategia general?					
3. Liderazgo:					
3.1. ¿Los líderes inspiran confianza y motivan al equipo?					
3.2. ¿El liderazgo fomenta la innovación y la mejora continua?					
4. Cultura organizacional:					
4.1. ¿La organización promueve valores que son consistentes con mis creencias?					
4.2. ¿Los empleados son tratados con respeto en todos los niveles?					
5. Prácticas de gestión:					
5.1. ¿Los procesos internos son claros y eficientes?					
5.2. ¿Existen políticas de gestión que apoyan mi desarrollo profesional?					
6. Sistemas:					
6.1. ¿Los recursos tecnológicos disponibles son adecuados para mi trabajo?					
6.2. ¿Las herramientas proporcionadas facilitan el cumplimiento de mis tareas?					
7. Clima del grupo de trabajo:					
7.1. ¿Existe una buena comunicación y colaboración dentro de mi equipo? 7.2. ¿Los conflictos en el equipo se resuelven de manera efectiva?					
8. Motivación:					
8.1. ¿Estoy motivado para dar lo mejor de mí en este trabajo?					
8.2. ¿Mis logros son reconocidos por la organización?					
9. Desempeño organizacional:					
9.1. ¿Mi equipo alcanza consistentemente sus metas y objetivos?					
9.2. ¿La organización tiene un buen desempeño en comparación con sus competidores?					

Ficha técnica original del Cuestionario de Clima Organizacional (CCO-MINSA)

Instrumento original: Ministerio de Salud del Perú (2008).
Antecedentes de aplicación en Perú: Arévalo Tenazoa et al. (2018) y Aliaga Quispe (2022).
La siguiente ficha diferencia las características del instrumento original de los antecedentes peruanos que deseas incorporar a tu tesis.

Característica	Descripción
Nombre original	Cuestionario de Clima Organizacional (CCO-MINSA)
Autor institucional	Ministerio de Salud del Perú (MINSA)
Equipo desarrollador	Comité Técnico de Clima Organizacional, con participación de expertos de instituciones de salud
País de origen	Perú
Año de aprobación	2008
Documento técnico	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional
Normativa	Resolución Ministerial N.° 623-2008/MINSA
Actualización	Resolución Ministerial N.° 468-2011/MINSA, versión 02
Objetivo	Evaluar las percepciones de los trabajadores respecto al clima organizacional de las instituciones de salud.
Población objetivo	Trabajadores de establecimientos y organizaciones de salud
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado de autorreporte
Administración	Individual, anónima y confidencial
Número de ítems, versión original	55 enunciados
Dimensiones evaluadas	11 dimensiones agrupadas en tres componentes
Escala de medición	Likert de cinco alternativas
Tiempo de aplicación	Aproximadamente 25 minutos
Validez	Validación de contenido mediante participación de expertos y revisión de claridad de los enunciados
Confiabilidad	Evaluada mediante consistencia interna, utilizando alfa de Cronbach
Ámbito de aplicación	Instituciones y establecimientos de salud del Perú

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (CCO)

Título del estudio:	"Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025"
Institución :	Hospital Amazónico de Yarinacocha

Metodología para el Estudio del Clima Organizacional RM Nº 623-2008/MINSA	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11. Estoy comprometido con mi organización de salud.					
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15. Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18. Recibo mi pago a tiempo.					
19. La limpieza de los ambientes es adecuada.					
20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
21. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
23. Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
24. Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
25. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
26. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					

27. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
29. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30. En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
33. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
35. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.					
36. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
37. Existe equidad en las remuneraciones.					
38. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
39. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
40. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
42. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
43. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
44. La innovación es característica de nuestra organización.					
45. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
46. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
47. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
48. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
50. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
51. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
52. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53. Mi salario y beneficios son razonables.					
54. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado

Título del estudio: "Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2025"

Investigador Responsable: Bachiller de Psicología Martha Sofía Vizcarra Fababa
Universidad Nacional de Ucayali

Estimado(a) participante: Nosotros, como parte de la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Ucayali, estamos realizando un estudio de investigación para evaluar la confiabilidad y validez de los instrumentos relacionados con el clima organizacional y desempeño laboral del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Su participación es fundamental para nosotros, y sería de gran ayuda si decide colaborar.

Propósito del estudio: Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital Amazónico de Yarinacocha en 2025. Se evaluará cómo factores como el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, la justicia organizacional, el reconocimiento, la motivación, las recompensas, las condiciones laborales, la autonomía y la toma de decisiones influyen en el desempeño laboral del personal de la institución.

Procedimientos del estudio: Si desea formar parte de este estudio, es necesario que dé su consentimiento. En caso de aceptar, se le solicitará completar de forma anónima un cuestionario con información general y responder preguntas pertinentes. El procedimiento completo tomará alrededor de 15 a 20 minutos.

Confidencialidad: Toda la información obtenida será estrictamente confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos. Los datos recopilados serán anonimizados para garantizar la privacidad de los participantes. En ningún momento se divulgarán resultados de manera individual, sino únicamente de forma grupal y estadística. Los resultados obtenidos se divulgarán en publicaciones de investigación donde no se mencionará directamente a los participantes.

Participación voluntaria: La participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de no participar o de retirarse en cualquier momento sin que esto afecte su situación laboral o profesional.

Contacto para consultas: Si tiene alguna pregunta antes, durante o después de su participación, puede comunicarse con la investigadora a través del siguiente correo electrónico: marthasofiavizcarra@gmail.com o al número de celular 990 953 630.

Declaración del participante: Declaro que he leído y comprendido la información contenida en este documento. Se me ha permitido hacer preguntas y todas han sido respondidas satisfactoriamente. Acepto participar voluntariamente en este estudio.

_____
Firma del participante

ANEXO 4. DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN DE EJECUCIÓN DE PROYECTO

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI
HOSPITAL AMAZONICO
"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Yarinacocha, 10 de Julio del 2025

OFICIO N°110-2025-UADI-HA

SEÑOR.
JAIME PASTOR SEGURA
Decano de la Facultad de ciencias de la Salud de la
Universidad Nacional de Ucayali
Presente

ASUNTO: ACEPTACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

REF : S/N PROVEIDO N° 5954 FECHA 01/07/2025

Es grato dirigirme usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de referencia la Unidad de Apoyo a la docencia e Investigación da por aceptado a la Señorita **Martha Sofía Vizcarra Fababa**, Egresada de la Facultad de ciencia de la Salud Escuela Profesional de Psicología, para que pueda realizar su proyecto de Investigación denominada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL AMAZONICO, 2025**.

Asimismo, se pide a la estudiante comunicar sobre los días en que estarán en nuestro Hospital, para cumplir con el objetivo de realizar su proyecto de investigaion, para nuestra constatación

Sin otro particular, me suscribo de usted, no sin antes reitérale muestra de mi estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL AMAZONICO
Dr. Walter Roman Leveau Barra
Director Ejecutivo del Hospital Amazónico
CMP. N° 22...3

Jr. Aguaytia N° 605 Pucallpa- Perú
E –mail: hamazonico- hotmail. Con
Central Telefónica 506185-597053- Fax 596408
Personas que atenderemos personas

Región Productiva