

# FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL NACIONAL  
DOS DE MAYO, LIMA 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Carla Milagritos Zafra Reyes

Asesor:

Mg. Vargas Merino Jorge Alberto

Lima - Perú

2022

## **DEDICATORIA**

Dedico mi Tesis en memoria de **mi** madre quien todas las noches me daba su bendición y esperaba mi retorno de la Universidad, donde se encuentra sé que estará orgullosa de haber logrado mi meta.

Mi familia esposo e hijos por su gran apoyo, comprensión y confianza a lo largo de mi carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiarme todos los días de mi vida y por sus grandes bendiciones.

A mi padre por su apoyo moral cada día de mi vida

A mi esposo por gran apoyo incondicional en todo lo largo de mi carrera y así poder  
culminar satisfactoriamente.

Agradecer a mi Asesor de Tesis por compartir sus conocimientos y por su persistencia para  
el buen desarrollo de mi tesis y así culminar satisfactoriamente mi carrera.

El agradeciendo a la Universidad Privada del Norte, en especial a todos mis profesores de la  
facultad de Administración.

## TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| <b>DEDICATORIA</b> .....                           | 2  |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                        | 3  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....                      | 5  |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....                     | 6  |
| <b>RESUMEN</b> .....                               | 8  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                              | 9  |
| <b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....              | 10 |
| <b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....              | 33 |
| <b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b> .....              | 41 |
| <b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b> ..... | 61 |
| <b>REFERENCIAS</b> .....                           | 68 |
| <b>ANEXOS...</b> .....                             | 79 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de Variables .....                              | 35 |
| Tabla 2. Cuadro de V de Aiken.....  | 37 |
| Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos .....                            | 38 |
| Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad Variable: Gestión organizacional.....   | 38 |
| Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad Variable: Desempeño laboral.....        | 39 |
| Tabla 6. Pruebas de normalidad.....   | 54 |
| Tabla 7. Contrastación de la hipótesis general.....                         | 55 |
| Tabla 8. Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman..... | 56 |
| Tabla 9. Contrastación de la Hipótesis específica 1.....                    | 57 |
| Tabla 10. Contrastación de la Hipótesis específica 2.....                   | 58 |
| Tabla 11. Contrastación de la Hipótesis específica 3.....                   | 59 |
| Tabla 12. Contrastación de la Hipótesis específica 4.....                   | 60 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1. Género de los encuestados .....  | 41 |
| Figura 2. Rango de edades de los encuestados .....   | 41 |
| Figura 3. Importancia de los objetivos de la organización .....  | 42 |
| Figura 4. El hospital proporciona los recursos para realizar cabalmente las funciones por la<br>cual fue contratado .....                            | 43 |
| Figura 5. Las actividades se planifican a fin de cumplir con las expectativas de la<br>organización .....  | 44 |
| Figura 6. Indican paso a paso las actividades a realizar .....   | 44 |
| Figura 7. La organización le indica las diferentes actividades con la finalidad de ejecutar el<br>mejor desempeño laboral .....                      | 45 |
| Figura 8. La organización indica con claridad los objetivos propuestos para el cargo que<br>desempeña .....  | 46 |
| Figura 9. Para realizar las actividades el cual se desempeña, es necesario le entreguen una<br>planificación.....                                    | 47 |
| Figura 10. El control que lleva la organización en cuanto a las actividades realizadas obtiene<br>los resultados esperados por la organización ..... | 47 |
| Figura 11. Es importante la efectividad en la realización de sus funciones .....   | 48 |
| Figura 12. La importancia de la automotivación para el desempeño laboral .....   | 49 |
| Figura 13. La buena comunicación con compañeros de trabajo y jefes .....   | 49 |
| Figura 14. La organización como motivación para realizar un mejor desempeño laboral.....   | 50 |

Figura 15. La empresa considera la situación financiera para el cargo que desempeña .....51

Figura 16. Los líderes de la organización establecen metas que sean posibles de lograr .....51

Figura 17. Es importante la autoevaluación con el fin de mejorar el desempeño laboral .....52

Figura 18. La empresa emplea sistemas de evaluación al personal que permita el crecimiento  
dentro de la organización .....53

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación de la gestión organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020. La metodología que se aplicó fue el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, el nivel de investigación es correlacional, en cuanto al diseño del estudio es no experimental de corte transversal. Contó con una población de 29 colaboradores del Hospital Dos de Mayo, la técnica de recolección de datos es la encuesta; con un cuestionario bajo la escala de Likert, se midió la validez a través de expertos en el área. La confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach fue de 0,940 para la variable gestión organizacional y 0,980 para la variable desempeño laboral. Se concluyó que, existe una la relación significativa positiva (0,929) referente a la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. En este sentido, se debe indagar cuales son los factores que disminuyen el desempeño laboral en la organización.

**Palabras clave:** gestión organizacional, desempeño laboral, organización, evaluación laboral.

## **ABSTRACT**

The main objective of this study was to determine the relationship between organizational management and the work performance of the employees of the Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020. The methodology that was applied was the quantitative approach, type of basic research, the level of research it is correlational, in terms of the study design it is non-experimental cross-sectional. It had a population of 29 employees of Hospital Dos de Mayo, the data collection technique is the survey; with a questionnaire lowered the Likert scale, the validity was measured through experts in the area. Reliability using Cronbach's Alpha was 0.940 for the organizational management variable and 0.980 for the job performance variable. It was concluded that there is a significant positive relationship (0.929) regarding the organizational management and work performance of the employees of the Dos de Mayo National Hospital, Lima 2022. In this sense, it is necessary to investigate what are the factors that decrease performance labor in the organization.

**Keywords:** organizational management, job performance, organization, job evaluation.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

Hace mucho tiempo atrás el área de los recursos humanos ha ido adquiriendo gran relevancia, dado que en la actualidad es reconocido como socio táctico en los negocios, en el que su importancia es crear mayor producción a través de la apropiada administración del capital humano; a esto se debe su alcance en el entorno organizacional, ya que en los procedimientos empresariales de gerencia y transformación integra uno de los elementos a considerar, influyendo en las personas, su conducta e impresiones. Por lo tanto, el clima organizacional es un aspecto de mucha significatividad en la mayoría de las empresas, buscando el desarrollo permanente de este, para incrementar la producción sin descuidar el recurso humano (Bordas, 2016).

Actualmente, esta expresión se vislumbra y logra su auge ante el requerimiento de distinguir los factores que inciden en la rentabilidad y el oficio de la organización, debido a la necesidad de lograr mejoras. Está confirmado que las empresas que obtienen un excelente clima organizacional adquieren un retorno aumentado en los recursos, mayor productividad, poco reemplazo de trabajadores, siendo estos más comprometidos y motivados, además de una mejor labor en el cumplimiento de los propósitos empresariales (Iglesias y Torres, 2018).

En efecto, las investigaciones realizadas con relación al clima organizacional por Hay Group Insight (2020), comprueban que los colaboradores diligentemente constantes a su institución han de optimizar en un 30% la práctica del comercio y son doblemente proclives a destacar en las expectativas de rentabilidad respecto a sus pares sin problema. Sobre el asunto, las empresas ordenadas comprenden procesos establecidos por los rasgos de inestabilidad, vínculos indirectos y la autorregulación, con reducida duración actual.

Recientemente, son menos importantes las expresiones de coordinación, estabilidad y regulación desde el enfoque de lo complejo, con relación a los de dificultad, desorden, inestabilidad y comunicación. Es por ello, que al llevar a cabo una investigación en los colaboradores de la empresa DGJP en Santo Domingo, revelaron un 89,73% de puntuación respecto a un aumento de 7,54%; mientras que la gestión organizacional obtuvo 89,18%, para una elevación de 9,71% con relación al año anterior (Nova, 2020). En la que recomendaron, que la institución requiere de una mejor gestión organizacional a fin de conseguir que los empleados estén a gusto. En este sentido, pueden competir desde sus talentos hasta sus habilidades interpersonales, incurriendo directamente en beneficio de la empresa.

En Perú, el 50% de las personas indican que la evaluación de su desempeño es parcial. Igualmente, uno de cada cuatro participantes detesta en gran medida las estimaciones de desempeño laboral. Asimismo, el 28% de los gerentes de recursos humanos perciben que los jefes rellenan las encuestas de evaluación de desempeño solo por cumplir normas sin prestar atención (Fischman, 2017). Por consiguiente, lo provechoso de estas valoraciones es que ayudan a que los individuos sean informados sobre sus actividades de modo continuo, resultando de ello el establecimiento de incentivos para los ascensos y los aumentos de sueldo. En cuanto a la desventaja, sería que los favorecidos lo perciban como una práctica lenta sin beneficio alguno.

Por otra parte, el Hospital Nacional Dos de Mayo no cumple con el reconocimiento y el significado de los requisitos de formación mediante los propósitos tácticos, la ejecución de las capacitaciones respaldadas en el Plan de Desarrollo de Personas, se observa su ejecución y se garantiza la cooperación de los servidores y la estimación de los efectos posteriores de las Acciones de Capacitación completadas, esto tiene 04 niveles: respuesta, aprendizaje,

aplicación y producción de efectos obteniendo como resultado, la falta de compromiso de los trabajadores por lo que realizan labores inferiores a sus competencias profesionales.

De igual modo, la gestión organizacional planificada para lograr la eficiencia laboral en la capacidad humana que trabaja en el Hospital Nacional Dos de Mayo tiene una importancia extrema, ya que a través de esta se identifican las irregularidades en las diferentes regiones que conforman la institución y de esta manera corregirlas para lograr el progreso ideal. En este centro clínico hay una deficiencia en los diversos procedimientos que efectúan las entidades, motivado a que los empleados de este desconocen al 100% las técnicas de gestión organizacional. Teniendo en cuenta que el capital más significativo es el talento humano, ya que cada individuo es un portento, sujeto al impacto de numerosos factores y entre ellos hay diferentes contrastes con respecto a las capacidades y caracteres, estándares de conducta personal y de rendimiento.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2022?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2022?

¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 20202?

¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2022?

¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022?

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1. Justificación Teórica**

El presente estudio se justifica teóricamente, ya que se busca nutrir al conocimiento científico existente sobre las variables y permitirá comprobar la vinculación existente entre gestión organizacional y desempeño laboral. Cada una de las variables en estudio ha sido dimensionada teóricamente y lo que se busca es probar la relación existente para generalizar, aprobar o refutar la teoría.

#### **1.3.2 Justificación Metodológica**

Los instrumentos que se utilizarán para la recopilación de información se aprueban adecuadamente, se prueban su validez y confiabilidad, con la prueba estadística Alfa de Cronbach, llegando a niveles admisibles de aplicación en la evaluación de las variables, y quedan bajo la administración de los investigadores que tengan entusiasmo por evaluar la gestión organizacional y el desempeño laboral, pudiendo utilizarlos por completo o hacer los cambios adecuados en beneficio de la estimación de las variables de investigación. Además, este trabajo de investigación contribuirá en el área de la realidad presente de las variables gestión organizacional y desempeño laboral, a la luz del ángulo metodológico, ya que está debidamente respaldado y aprobado; estando al servicio de los investigadores y del colectivo educativo.

#### **1.3.3 Justificación Práctica**

La finalidad del presente trabajo es distinguir qué estímulos organizacionales pueden aplicarse a los empleados para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del

Hospital Nacional Dos de Mayo. En este caso, se distinguirá inicialmente la gestión organizacional del establecimiento, a fin de conocer la vinculación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral. Por otro lado, el cambio es lo que hace que el marco de gestión organizacional sea difícil de lograr y la imperfección del individuo dificulta significativamente más. La gestión sugiere tomar decisiones y la aplicación de estas, al hacer frente a los conflictos y las congruencias que el cambio trae. En consecuencia, los jefes no serían necesarios si el cambio no existiera, los manuales y las responsabilidades serían suficientes.

## **1.4 Antecedentes de la Investigación**

### **1.4.1 Antecedentes Internacionales**

En Hong Kong, Pang & Lu (2018) en su artículo tuvo como propósito evaluar el efecto de la motivación en la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en el contexto de las empresas de transporte de contenedores en Taiwán. La investigación estuvo enfocada en una revisión documental, empleándose el análisis factorial, las pruebas ANOVA y el modelo de regresión múltiple. Los autores concluyeron que la remuneración y el desempeño laboral tuvieron un efecto positivo en las dimensiones del desempeño financiero, como el rendimiento de los activos, la tasa de crecimiento de la rotación y la rentabilidad, mientras que el entorno y la autonomía laborales tuvieron un efecto positivo en las dimensiones del desempeño no financiero, como el servicio al cliente, la productividad de los empleados y calidad del servicio.

Valladares y Santacruz (2017) efectuaron una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio y Administración en Ecuador. Este estudio fue de tipo bibliográfico – documental y de campo. De esta forma, concluyeron que el personal del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, poseen

baja motivación, evidenciándose en las actividades ejecutadas por ellos incluyendo el precario clima laboral en el que se desenvuelven e influyendo en el desempeño laboral, el cual también tiene un nivel bajo producto de las deficientes condiciones físicas y ambientales del área de trabajo.

En Ecuador, López (2021) en su investigación cuyo objetivo central fue determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. En cuanto a la metodología, tuvo un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional. Por consiguiente, concluyó que sí existe una relación positiva entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que propuso un plan de mejora que beneficiará al personal del área de administración a mantener un elevado nivel de clima organizacional, garantizando de esta manera un buen desempeño laboral favoreciendo a la institución y sus asiduos puntuales.

En Ecuador, Lema et al. (2019) en su estudio realizado el objetivo central fue analizar los aspectos más relevantes que posibiliten potenciar la gestión del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito de la pequeña empresa Biblián Ltda., a través de la formulación de estrategias, así como el de fortalecer las políticas institucionales que permita mejorar la productividad y desempeño de los empleados. En cuanto a la metodología, fue una investigación de tipo no experimental, descriptiva y transversal. A partir de los resultados obtenidos, los cuales demostraron deficiencias en la comunicación, en el desempeño, cumplimiento de objetivos y la falta de actualización de procesos. Por lo que estos permitieron a los autores concluir, que deben renovar los distintos manuales de procesos que posee la cooperativa, así como tener un modelo de gestión de talento humano que permita mejorar el desempeño laboral y su rendimiento.

En Brasil, de Oliveira et al. (2021) efectuaron una investigación cuyo objetivo fue medir la satisfacción de los servidores públicos y funcionarias, que actúan en el área de gestión de personas del Gobierno del Distrito Federal, en ese país, sobre el apoyo de la gestión organizacional para un desempeño eficiente en su trabajo. La investigación tiene un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo. Por tanto, concluyeron que las cuatro variables latentes en estudio ofrecen un impacto estadísticamente significativo para un nivel de confianza del 95,00% indicando que las percepciones de los servidores públicos sobre la variable inversión en el equipo tiene un impacto positivo directo en sus percepciones sobre el entorno y el clima laborales eficaces. También, es posible afirmar que las percepciones de los servidores públicos sobre las variables que involucran el trabajo y el clima laboral positivo tienen un impacto mediador efectivo en sus percepciones sobre el apoyo organizacional. El coeficiente de impacto estadísticamente significativos para niveles de significación de 0,05 (valores de p todos inferiores a 0,05) para las cuatro variables latentes en estudio.

#### **1.4.2 Antecedentes Nacionales**

En lima, Castro (2017) en su trabajo titulado la gestión organizacional para el desarrollo empresarial en la empresa JOCEMA SAC en el 2015, al nivel descriptivo relacional; el diseño empleado en el presente estudio es correlacional transversal, este tipo de diseño está enfocado en la determinación del grado de relación existente entre dos variables. La población está conformada por 150 trabajadores del Grupo Jocema, donde la muestra son 50 colaboradores de la empresa Inversiones Jocema S.A.C en los cuales se aplicaron los cuestionarios. Teniendo en cuenta las encuestas realizada en los trabajadores de Inversiones Jocema S.A.C. y al realizar la prueba Rho de Spearman con el fin de validar si se aprueba la hipótesis (con un nivel de significancia de 005), se obtuvo como resultado un valor  $p = 0.000$ ,

por lo que se concluyó que existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Rojas (2021), realizó un artículo titulado gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar en instituciones educativas públicas. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión organizacional de atención a la diversidad y la convivencia escolar en las instituciones educativas públicas de nivel de secundaria de la Selva Central. El estudio es no experimental, de nivel descriptiva; se empleó el método científico e hipotético-deductivo, con un diseño correlacional comparativo. La muestra se constituyó a partir de 480 colaboradores, de las UGELs Chanchamayo, Pichanaki, Satipo, Pangoa, Río Tambo y Río Ene Mantaro; a quienes se aplicó dos cuestionarios, que fueron sometidos a validación y confiabilidad. Los hallazgos del análisis comparativo revelan que la mayoría de encuestados por UGEL y tamaño de institución educativa perciben un nivel bueno de gestión organizacional de atención a la diversidad y un nivel favorable de convivencia escolar. Como conclusión se destaca una relación directa, fuerte (0,793) y altamente significativa (\*\*,  $p < 0,01$ ) entre la gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar.

Barrueto (2021) realizó un trabajo titulado gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la Diresa Tumbes. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la Diresa Tumbes, 2020. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 40 trabajadores. La recolección de información se realizó aplicando

un cuestionario de opinión sobre gestión organizacional y otro cuestionario sobre desempeño laboral, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas Rho de Spearman, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de gestión organizacional muy bueno con un 60,00% y una prevalencia del nivel de desempeño laboral muy bueno con el 80.00%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,813\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Salazar (2020) realizó una investigación titulada gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. El principal objetivo fue establecer la relación entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020; el tipo de investigación fue básica con diseño correlacional; la población 80 trabajadores y muestra de 70, seleccionados de manera probabilística, a quienes se aplicó dos cuestionarios para recabar su opinión, ambos instrumentos validados mediante juicio de expertos. Las técnicas de análisis de la información fueron el porcentaje y la correlación de Pearson. Los resultados indican la Gestión organizacional es regular según el 54,3% de apreciaciones y el estrés laboral es regular según el 50% de encuestados; asimismo, se confirmó la existencia de una correlación directa entre ambas variables y dimensiones. Por consiguiente, existe relación significativa entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Con correlación de Pearson de 0,763, y nivel de significancia de 0,000. Es decir, al mejorar la gestión organizacional, desarrollo humano, condiciones laborales,

productividad, incidirá en la mejora de las condiciones relacionadas a la falta de apoyo organizacional, sobrecarga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacciones y la falta de justicia organizacional en la institución.

En Tacna, Carpio (2019) en su investigación denominada “*Desempeño laboral y la gestión organizacional en la sociedad de beneficencia pública de Tacna, año 2015*”. El objetivo central del estudio fue determinar si el desempeño laboral se relaciona con la gestión organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tacna, del año en cuestión. Respecto al tipo de estudio, fue básico con un diseño no experimental, descriptivo y relacional. valor-p es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tacna, año 2015. El autor concluyó que el desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión organizacional en un 95% de confianza.

En Chepén, Cornejo e Ysla (2019) llevaron a cabo un estudio titulado “*Gestión organizacional y desempeño laboral en la Ugel Pacasmayo 2019*”. En el que su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la Gestión Organizacional y el Desempeño Laboral en la institución, lugar y año indicados. La investigación es mixta, de tipo no experimental y descriptiva. Según los resultados obtenidos, pudieron concluir que con un 96.8% la gestión organizacional permite mejorar el desempeño laboral de todo el personal, por consiguiente, es relevante contar con empleados capacitados y motivados.

## **1.5 Marco Teórico**

### **Gestión Organizacional**

La gestión organizacional hace la referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma (Ospina y Alvarado, 2020). Por su parte, la gestión organizacional se enfoca a

determinar la acción, el impacto y el efecto de la integración de los procesos empresariales (Álvarez, 2020). Asimismo, lo que ayuda a la organización a observar las operaciones que se deben llevar a cabo tanto con eficiencia como con eficacia y efectividad para poder lograr las aspiraciones de las empresas, es lo que se conoce como gestión estratégica organizacional (Restrepo et al., 2016). También es definida, como aquellas acciones de investigación tendientes a realizar las mejoras de las actividades funcionales y de apoyo a las instituciones, para diseñar, estructurar y coadyuvar a mejorar los procesos y estrategias necesarias para el logro de los mejores resultados institucionales (Toala et al., 2017).

Por consiguiente, la gestión organizacional implica un conjunto de saberes actualizados y específicos, que tienen relación directa con el proceso de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones organizacionales tomando en consideración el aspecto social y técnico (Chiavenato, 2018).

**Planificación.** La planificación demanda establecer los objetivos que la empresa desea lograr, determinando una táctica general con el fin de llegar a cumplir dichos objetivos, a su vez crear un conjunto de procedimientos para ordenar las operaciones. Se refiere al qué hacer (Hernández J. y Hernández S., 2019). Igualmente, consiste en establecer previamente los objetivos, especificando los recursos que deben ser utilizados para alcanzar las metas organizacionales (Carrasco, 2018). Además, la planificación radica en precisar la trayectoria definida de acción que se debe seguir, creando los principios que habrán de dirigirlo, la serie de operaciones para ejecutarlo, y la fijación de lapsos (García et al., 2017). Por tanto, a través de la planificación, las organizaciones establecen qué hacer, cuándo, dónde y cómo se realizarán las tareas y qué recursos se necesitan para lograr sus objetivos y prepararse para situaciones futuras, desarrollando una postura proactiva, eficiente y eficaz, que se traducirá en el cumplimiento de las obligaciones con una centrarse en el éxito (Caldas & Silva, 2020).

**Objetivos.** Un objetivo organizacional es un contexto anhelado que la empresa pretende lograr, es una percepción que la organización procura para la posteridad (Alles, 2017). De esta manera, los objetivos son las guías del camino que la empresa debe seguir, los cuales permitirán medir su desempeño (Simon, 2020). Asimismo, los objetivos organizacionales son los fines que se pretenden mediante una acción. Simbolizan no solo el final de la planificación, sino también el propósito que se busca a través de la organización, la constitución de los trabajadores, la dirección y el control (Koontz y Weihrich, 1999, como se citó en Caruci, 2019).

**Recursos.** Los recursos de la organización tienen que ver con todos los medios utilizables para la empresa y requeridos para efectuar sus tareas, incluyendo tanto los recursos humanos como materiales, también, los de tecnología, financieros, emblema de comercio y reconocimiento en otros países (Nunes, 2016). De igual manera, los recursos generalmente son los ingresos en el medio productor y el componente esencial de observación dentro de la organización (Grant, 1991, como se citó en Sánchez y Herrera, 2016). En consecuencia, los recursos es todo aquello tangible e intangible que ayuda a una institución crear y aplicar tácticas que optimicen su eficiencia y eficacia (Sánchez y Herrera, 2016).

**Organización.** La organización consiste en ordenar y distribuir todos los recursos de la institución para llevar a cabo las labores y lograr los fines proyectados (González et al., 2020). En este sentido, la organización es el procedimiento de repartir las funciones, lo cual asigna atribución y compromiso. Se trata del cómo hacer (Hernández J. y Hernández S., 2019). Además, la organización es la acción de situar y gestionar los medios que están al alcance, entre estos los financieros, materiales y humanos para un determinado propósito. Esta trabaja a través de reglas e información que se han adecuado para tales fines (Larrosa et al., 2020).

**Diseño de Tareas.** El diseño organizacional es el proceso de seleccionar una distribución de actividades, compromisos y asociaciones de mando en el interior de las empresas. En diversos departamentos u organigrama se pueden simbolizar los vínculos de una institución (Huertas et al., 2020). En este mismo orden, el diseño de tareas es la actividad donde se especifican la variedad de cargos dentro de una empresa, en el que estipulan el personal determinado a la función planteada (Araluce, 2017). El diseño del puesto es el proceso por el cual los gerentes establecen las funciones, las responsabilidades y la facultad de cada cargo (Torres y Jaramillo, 2014).

**Organización de Tareas.** La organización de tareas consiste en ordenar, fijar y delimitar la ocupación que le concierne a cada individuo dentro de la compañía, para precisar una determinada actividad con recursos necesarios y poder lograr el objetivo de la empresa (Larrosa et al., 2020). En este mismo orden, la organización de tareas hace referencia a la repartición de las labores dentro de la institución para optimizar sus procesos, aumentando su eficacia y productividad, así como la naturaleza de los productos y servicios, incluyendo una serie de recursos tanto humanos como materiales (Alonso et al., 2018). Además, la organización de tareas no es más que la división de las labores que se han de conceder a cada colaborador, tomando en cuenta recursos económicos, humanos, materiales, tecnológicos, entre otros con los que disponga la organización (Ayala, 2021).

**Dirección.** La dirección envuelve la realización de tácticas planificadas, enfocando las energías en los fines pautados por medio del liderazgo, la comunicación y la motivación (González et al., 2020). Por su lado, la dirección es la actividad esencial en la que se organizan los recursos humanos y materiales para promover, administrar e inspeccionar las operaciones para alcanzar las metas empresariales (Caruci, 2019). De este modo, la dirección involucra la acción del gerente en efectuar los planes, consiguiendo una reacción satisfactoria

del personal a través de la comunicación, la motivación y el control. (Hernández J. y Hernández S., 2019).

**Esfuerzo de Empleados.** El esfuerzo de los empleados es una base de desarrollo de la organización. En este sentido, la responsabilidad del personal es un componente esencial para asegurar el gran beneficio que ayuda al crecimiento de la empresa en diversas ocasiones (Espinosa et al., 2019). El esfuerzo laboral se refiere también a la voluntad con que se desenvuelve las habilidades físicas e intelectuales de las personas, sus competencias sociales u otro aspecto individual a la prestación de una o varias tareas (García, 2016).

**Objetivos de la Organización.** El objetivo organizacional es un contexto esperado que se busca adquirir para transformarse en una realidad institucional. Por lo que, los objetivos están dentro de la estabilidad, el rendimiento y desarrollo de la empresa (Gonzales, 2017). Por su lado, los objetivos de la organización consisten en las propuestas, planes o resultados que la empresa anhela en un momento específico lograr (García, 2020).

**Control.** El control consiste en comprobar que las actividades presumidas estén asociadas con las estrategias planificadas, con el objeto de enmendar cualquier dificultad y valorar los efectos, para una toma de decisiones adecuada (González et al., 2020). También, el control es el oficio que calcula, estima y rectifica los procedimientos en la empresa garantizando el acatamiento de todos las planificaciones y propósitos institucionales (Caruci, 2019). A su vez, el control consiste en constatar si todo acontece conforme al plan admitido, así como a las indicaciones formuladas y a los preceptos determinados. Su objeto está en mostrar las debilidades y errores con el objeto de corregirlos y evitar que se originen otra vez (Hernández J. y Hernández S., 2019).

**Resultados Esperados.** Los resultados esperados es la presunción de la fijación respecto a cuál será el impacto más factible de la planificación organizacional. Por lo que, se

determinan vinculaciones de causa-efecto para evaluar si los resultados referentes a los objetivos se han logrado (Monroy y Simbaqueba, 2017). Igualmente, los resultados esperados son aquellos efectos que se derivan del cumplimiento y alcance de los objetivos pautados por la organización (Soriano, 2020).

### **Teoría Relacionada**

**Teoría de la Gestión.** La teoría de la gestión cuyo máximo representante fue Frederick Winslow Taylor (1856-1917), se cimenta en sus cánones de la organización científica laboral creados en 1911. Esta teoría trató de producir un pensamiento distinto en los colaboradores y los jefes al precisar medidas notorias para optimizar la eficiencia en la producción, tomando en cuenta acciones tales como la dirección, planeación y control de empresas modernas, dirigiéndose básicamente en su primera etapa de creación por aspectos de lógica técnica, de eficiencia, organización racional del trabajo, productividad, precios de fabricación y margen de ganancias (Di Máximo, 2018). Asimismo, para Taylor la gestión se trata de tener conocimiento de lo que se quiere realizar, efectuarlo de la mejor forma y lo más eficiente posible. Por tanto, esta concepción se refiere al consorcio manufacturero en la que la productividad y tecnología se basan en métodos que ayuden a mejorar los recursos con funcionalidad y destacado en el racionalismo laboral (Manrique, 2016).

**Teoría Clásica de la Administración.** La teoría clásica de la administración fue instaurada por Henry Fayol (1841-1925), el cual se enfocaba en las actividades realizadas por los gerentes, para este representante la administración es una tarea común a todos los comercios, gobiernos y los domicilios (Di Máximo, 2018). En este sentido, esta teoría nació luego de la Revolución Industrial bajo una orientación clásico mecanicista con motivo del rápido desarrollo de las organizaciones, al menester de incrementar la eficiencia y la competencia en las empresas. Por ello, Fayol dio forma a una serie de definiciones que tenían

relación con el crecimiento de la eficiencia de la empresa mediante el modo y distribución de las partes que conformaban su organización, así como sus elementos e interacciones estructurales, de esa manera, las labores de la empresa, su orden operativo y la práctica de los preceptos generales de la administración con fundamentos científicos, son considerados como los factores principales de su aporte a las ciencias administrativas (Narváez et al., 2011).

### **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral se refiere al mayor progreso de capacidad de los trabajadores para obtener más productividad y eficiencia (Rodríguez et al., 2020). Seguidamente, la evaluación del desempeño es una estimación metódica del desenvolvimiento de un individuo en un cargo y de su capacidad de avance (Chiavenato, 2018). Por consiguiente, el desempeño laboral consiste en el grado de responsabilidad y ejecución de calidad en llevar a cabo las actividades con relación a los indicadores y esquemas de conducta fijados en la empresa para alcanzar los resultados esperados (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2016). En este mismo orden, el desempeño laboral es la manifestación de la actuación deseada en dirección a los fines determinados, que se forma en la conducta personal para efectuar las actividades específicas (Chiavenato 2017).

En otro orden de ideas, cuando se menciona el desempeño laboral, es el estado de la gestión o función ejercida por el personal dentro de la institución. Es decir, la actividad laboral envuelve un trabajo mental significativo al interior de las organizaciones (Salazar y Ospina, 2019). Por lo tanto, se trata de la variedad de factores, habilidades, características o competencias que en perspectiva un individuo pueda llevar a cabo y manifestar al desenvolverse en su labor. Dentro de este marco, el desempeño laboral permite que los trabajadores demuestren sus saberes, capacidades, el comportamiento ante las dificultades, sus principales razones, aspectos personales y valores que se entretujan para lograr los

resultados específicos, en cuanto a las necesidades de la institución. De esta forma, se valora la aptitud, habilidad y eficacia de los empleados en la ejecución de sus funciones en el tiempo prefijado por el jefe o dirección y después se aprecia el potencial progreso del personal (Burga y Wiese, 2018).

**Eficacia Laboral.** La eficacia laboral se aprecia a través de la realización de los objetivos organizacionales cuya obtención debe ir orientado en una posición determinada y reguladas fundamentado en sus prioridades y alcance para su cumplimiento pudiendo medir las perspectivas de los usuarios relacionado a los bienes y servicios (Calvo et al., 2018).

Dentro de este contexto, la eficacia laboral es la muestra de capacidad en el cumplimiento de los objetivos laborales, exponiéndose a medida que se efectúan adecuadamente los objetivos principales señalados (CEPAL, 2016). Así pues, la eficacia laboral se trata de los objetivos y el grado en que estos son obtenidos por la organización, considerando que los resultados esperados se alcanzaron. Es por esto, que la eficacia juega un importante papel en el personal, mejorando el ambiente permitiendo satisfacer los requerimientos de los que conforman la empresa, canalizando a la vez su conducta motivada centrándose en la institución (Soriano, 2020).

**Capacidad.** La capacidad consiste en las actividades o circunstancia de trabajo y el modo en que el personal solventan eventualidades propias de su área de empleo (Palmar y Valero, 2014). Por su parte, la capacidad laboral es la aptitud en la realización, es decir, la noción de procedimiento o las habilidades intelectuales y psicomotoras para efectuar sobre el asunto (Bautista et al., 2020), Asimismo, la capacidad de desempeño es el grupo de destrezas que se emplean en la producción de una acción con finalidad y acata con la empresa sobre los elementos físicos y mentales (Taquechel y García, 2020).

**Automotivación.** La automotivación respalda la capacidad de ayudar al clima organizacional en condiciones de apoyar a las empresas en el desarrollo de habilidad de comunicación intercultural (HCI) para mejorar, ya que está implícito que la automotivación de los miembros tiene un impacto en el clima organizacional (Putra et al., 2021). En este sentido, la automotivación es la habilidad y experiencia de que una persona se motive a sí misma para lograr los objetivos que se ha planteado (Bosch et al., 2020).

**Calidad Laboral.** La calidad laboral es la satisfacción de unos requisitos puntuales para el personal. Tiene que ver con los medios, las acciones y los efectos procedentes de la contribución de los individuos en el lugar de trabajo (Ecoembes, 2018). También, la calidad laboral se cimenta en una perspectiva manifestada por los trabajadores de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al entorno en el que laboran, resultando en una evaluación del grado de bienestar y el progreso que estas situaciones producen en los recursos humanos, al igual que cuando es contrario, en general, impacta en el correcto funcionamiento de la institución (Cruz, 2018). Igualmente, la calidad es aquel atributo o la agrupación de estas que están presentes en los seres humanos o en las cosas y que son las que finalmente cuentan, las cuales ayudarán a estimarlas y cotejarlas frente a las demás que pertenecen también a su misma naturaleza (Figuroa et al., 2020).

**Comunicación Adecuada.** La comunicación adecuada es un instrumento fundamental porque muestra el comportamiento de los colaboradores en relación con la compañía (Ruiz y Martínez, 2021). Igualmente, la comunicación adecuada permite un trabajo en equipo activo y la destreza del personal en cada nivel de la organización para trabajar unidos y conseguir los propósitos de la empresa (Calle et al., 2017).

**Inspiración Primordial.** La inspiración primordial es el nivel de creatividad y compromiso que debe tener un empleado con la empresa para lograr un impacto real en la

realización de sus funciones (Kimeto & K'Aol, 2018). De la misma forma, la inspiración primordial es aquel donde existe un clima propicio para que la creatividad y la innovación se desarrollen en beneficio del desempeño general de la organización (Gitu, 2020).

**Economía Laboral.** La economía laboral examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo; las decisiones de sus participantes actuales y futuros; y las medidas relacionadas con el empleo y la remuneración de los recursos de trabajo (Ehrenberg et al., 2022). En este sentido, la economía laboral se conoce como la ciencia que analiza el capital, acerca de cómo se emplean las competencias intelectuales y físicas para generar riquezas, produciendo, comercializando bienes y servicios provechosos a las personas para satisfacer las necesidades humanas. Desde el punto financiero se debe tomar en cuenta varios aspectos: la función que se va a desempeñar o el servicio que proporcionan los trabajadores para obtener una ganancia, el complicado enfoque en la distribución del sueldo, el efecto del estipendio en el liderazgo, la concesión de activos y el impacto que ellos producen en la conducta de los afiliados. Por lo tanto, para brindar los productos a los clientes las empresas reconocen los factores comerciales, optando qué, cuándo, cómo, dónde, cómo crear y qué adquirir (Rosende, 2016).

**Compensación.** La compensación o remuneración económica se trata de un elemento para mantener a los empleados. El salario es el fundamento del convenio del personal con la organización. No obstante, existen varias estrategias que integran ese pago, también ayudan a que el trabajador se motive y comprometa en mayor proporción, y por ende contribuya más, creando un incremento en su producción (Rodríguez et al., 2020). De esta manera, la compensación es el pago, retribución o gratificación que la empresa le confiere a sus trabajadores por su labor (Juárez y Carrillo, 2014).

**Liderazgo Básico.** El liderazgo básico es la labor que lleva a cabo una persona y la diferencia de los demás y es competente de tomar decisiones para un equipo, o una empresa; la función del líder se basa en fijar objetivos y buscar la forma de que los empleados trabajen por lograrlos, comprendiendo una serie de destrezas y capacidades, que hacen que la persona sea idónea para realizar ocupaciones como líder (González et al., 2020). Sobre el asunto, el liderazgo básico es la competencia de un individuo para influir, motivar y capacitar a otros contribuyendo a la eficacia y el éxito de la organización (Madrigal, 2020).

**Evaluación Laboral.** La evaluación laboral es un procedimiento en el que se verifican los puestos de trabajo de una organización conforme a instrucciones determinadas y tiene como objetivo comprobar su importancia relativa (Ayala, 2021). Así también, la evaluación laboral es un proceso formal, metódico y habitual, creado para medir la eficacia del trabajo de un equipo de personas en una empresa (López et al., 2020).

**Autoevaluación.** La autoevaluación se refiere a la estimación que un empleado realiza de su mismo trabajo en la organización, de acuerdo con algunas medidas y características pautadas por el grupo de recursos humanos de la empresa (Dessler, 2015). La autoevaluación consiste en que cada individuo puede y debe evaluar su desempeño como medio para lograr los propósitos y los resultados fijados, y superar las expectativas. Debe conocer las necesidades y las carencias personales para mejorar el desempeño, sus puntos fuertes y débiles, su potencial y sus fragilidades, así sabrá lo que debe reforzar para mejorar en gran medida los resultados de las personas y equipos implicados (Chiavenato, 2018). La autoevaluación permite el crecimiento personal del empleado, a través de la autorreflexión y la autocrítica sobre su propia actuación y su desarrollo como profesional (Flores y Cervantes, 2019).

**Paneles de Evaluación.** Los paneles de evaluación están conformados por un grupo especialista, integrado por el jefe inmediato y hasta cuatro directores más, que como equipo de labores pueden crear métodos de trabajo solventando circunstancias diferentes vinculadas al cumplimiento del personal (Dessler, 2015). De igual forma, los paneles de evaluación son aquel conjunto de personas expertas con funciones superiores en la organización que llevan a cabo la apreciación del desempeño realizado por los trabajadores de menor rango dentro de la institución (Blanco, 2017).

### **Teoría Relacionada**

**Teoría de Administración por Objetivos.** El máximo exponente de la teoría de administración por objetivos es Peter Ferdinand Druker (1909-2005), esta teoría es una perspectiva gerencial, que se fundamenta en un prototipo de procedimientos conduciéndose hacia la obtención de resultados en el que cada función establece sus objetivos en forma de productos a alcanzar. Es decir, no se refiere nada más a gestionar los recursos sino a involucrarlos directamente con cada proceso que se efectúe en la organización (Torres, 2020). Además, Druker (1954) en su teoría señala que el colaborador no se opone a la labor, no de modo ingénito, pues este puede regularse y controlarse por sí mismo para alcanzar los objetivos de la empresa, permitiéndole de esa manera efectuar sus propios objetivos y necesidades. Por lo que, el realizar una buena función crea satisfacción y lealtad en el personal, se trata entonces de que haya satisfacción y no obligación por el trabajo (Borraz y Melguizo, 2021).

**Teoría de la Productividad.** En la teoría de la productividad se utilizan varios modelos en la planificación para enmarcar una estrategia en el mejoramiento del desempeño de las personas en las organizaciones. También es importante que los gerentes reconozcan la naturaleza, la importancia y la eficacia del modelo de su organización, así como los modelos

de otros a su alrededor, mientras planifican su estrategia para mejorar el desempeño de los empleados. De tales modelos, la Teoría X, la Teoría Y así como la Teoría A recientemente introducida son significativas para decidir la productividad (Aithal & Suresh, 2016).

En cuanto a esta última, denominada Teoría A para optimizar la productividad humana, parte de lo siguiente: a) Planificación – Evaluación institucional, identificación de problemas y formulación de políticas conjuntas. b) Establecimiento de objetivos: comunicación, comprensión compartida y planificación de la acción. c) Motivación: adopción de la idea y mayor rendimiento. d) Estrategias de Trabajo – Empoderamiento, apoyo y trabajo en equipo. e) Responsabilidad – Compromiso, consistencia y cumplimiento de objetivos. f) Modelo a seguir: seguir el ejemplo y la voluntad de mejorar. g) Supervisión y orientación: revisión conjunta, autoevaluación y confirmación del logro. h) Responsabilidad – Contribución a través del compromiso y la creatividad (Aithal & Suresh, 2016).

Por consiguiente, el enfoque sistémico de la productividad y el predominio de los seres humanos en esta se ve influenciada por algunos rasgos y conductas de las personas en la que están involucrados los procesos psicológicos y psicosociales. Estos inciden en el desempeño de los sujetos y grupos, repercutiendo en la productividad del equipo y de la empresa totalmente (Marvel et al., 2011).

## **1.6 Objetivos de la Investigación**

### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación de la gestión organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación de la gestión organizacional con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2022.

Determinar la relación de la gestión organizacional con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

Determinar la relación de la gestión organizacional con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

Determinar la relación de la gestión organizacional con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

## **1.7 Hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis General**

La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

### **1.7.2 Hipótesis Específicas**

La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Enfoque de Investigación**

La presente investigación tiene una metodología cuantitativa. Según lo indicado por Muñoz (2015), muestra que la metodología cuantitativa utiliza la acumulación de información para probar las especulaciones dependientes de la estimación numérica y el examen de hechos, a fin de construir estándares de conducta personal e hipótesis de prueba. La ocasión de datos sociales de las teorías para probar las teorías se basa en la estimación numérica y la investigación cuantificable, con el último objetivo de hacer reglas y pruebas teóricas.

#### **2.1.1 Tipo de Investigación**

La presente investigación es básica debido a que es la ciencia o investigación que se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos, sino con el fin de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza o de la realidad por sí misma. En este sentido, la investigación básica es un conjunto de actividades humanas que están encaminadas y consiguen ampliar el conocimiento sobre nosotros mismos o sobre el mundo que nos rodea con precisión y objetividad. No posee otra finalidad intrínseca que hacer crecer el conocimiento, que hacer más robusto y frondoso el árbol de la ciencia (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **2.1.2 Nivel de Investigación**

El nivel de la investigación es descriptivo y correlacional, ya que se especificarán tanto las variables como las dimensiones y sus respectivos indicadores para dar a conocer la realidad que se estudia. Dentro de este marco, la investigación descriptiva busca definir atributos de conceptos, manifestaciones, variables o acontecimientos en un entorno específico (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, este estudio es correlacional porque tiene como

objetivo saber el nivel de vinculación que hay entre dos o más variables o definiciones en un medio determinado (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello, esta investigación determinará la relación de la gestión organizacional con el desempeño laboral a través de la medición estadística de las variables en cuestión.

### **2.1.3 Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación es no experimental es un tipo de pesquisa que no extrae sus conclusiones definitivas o sus datos de trabajo a través de una serie de acciones y reacciones reproducibles en un ambiente controlado para obtener resultados interpretables, es decir: a través de experimentos. No por ello, claro está, deja de ser una investigación seria, documentada y rigurosa en sus métodos. En otras palabras, la investigación no experimental es el tipo de investigación que carece de una variable independiente. En cambio, el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para para obtener información (Muñoz, 2015).

Asimismo, tiene un diseño de corte transversal, ya que su propósito es explicar las variables y examinar su incidencia e interrelación en un tiempo determinado, parecido a captar una imagen de algo que ocurrió.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de Variables*

| VARIABLES                     | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES               | INDICADORES   | ESCALA DE VALORACIÓN   |
|-------------------------------|--|---|---------------------------|---|------------------------|
| <b>Gestión Organizacional</b> | El concepto gestión se relaciona directamente con el de administración, y significa hacer diligencias al logro de objetivos (Ospina y Alvarado, 2020)  | La gestión organizacional se medirá bajo cuatro dimensiones, las cuales son: Planificación, Organización, Dirección y Control. Cada una de las dimensiones cuenta con dos indicadores, las mismas se miden con una escala de medición ordinal de tipo Likert                    | <b>Planificación</b>      | Objetivos<br>Recursos                                 |                        |
|                               |  |   | <b>Organización</b>       | Diseño de tareas<br>Organización de tareas            |                        |
|                               |  |   | <b>Dirección</b>          | Esfuerzo de empleados<br>Objetivos de la organización |                        |
|                               |  |   | <b>Control</b>            | Resultados esperados                                  |                        |
| <b>Desempeño Laboral</b>      | El desempeño laboral se conoce como la ejecución es la efectividad del trabajador dentro de las asociaciones, lo que es importante para la asociación, que trabaja el tema con un trabajo extraordinario y el cumplimiento de la ocupación (Chiavenato, 2017). | El desempeño laboral se medirá bajo cuatro dimensiones, las cuales son: Eficacia Laboral, Calidad Laboral, Economía laboral y Evaluación laboral. Cada una de las dimensiones cuenta con dos indicadores, las mismas se miden con una escala de medición ordinal de tipo Likert | <b>Eficacia Laboral</b>   | Capacidad<br>Automotivación                           | Ordinal de tipo Likert |
|                               |  |   | <b>Calidad Laboral</b>    | Comunicación adecuada<br>Inspiración primordial       |                        |
|                               |  |   | <b>Economía laboral</b>   | Compensación<br>Liderazgo básico                      |                        |
|                               |  |   | <b>Evaluación laboral</b> | Autoevaluación<br>Paneles de evaluación               |                        |

## **2.2 Población y Muestra (Materiales, Instrumentos y Métodos)**

Hernández (2018), afirma que la población es la disposición de cada componente concebible que puede observarse o estimarse hipotéticamente; a veces se conoce como el universo. Según lo anterior, la población es la manera de todos los segmentos posibles que, en un nivel fundamental, puede ser observado o evaluado; aquí y allá se llama el universo. La investigación se creó con una población limitada que estaba compuesta por 29 colaboradores del Hospital Dos de Mayo. Por otra parte, la investigación es censal cuando se revisa cada una de las personas de la población que se está estudiando.

## **2.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos**

### **2.3.1 Técnica de Recolección de Datos**

La técnica utilizada en la presente investigación se conoce como encuesta, el cual recopilará los datos a través de las respuestas apropiadas proporcionadas por los clientes de la organización empresarial de la organización. En este sentido, la encuesta es una técnica social especializado que se utiliza para explorar, investigar y recopilar datos, a través de pesquisas organizadas directamente o en una ruta indirecta a los puntos que incluyen una unidad de exploración de la investigación (Cohen y Gómez, 2019).

### **2.3.2 Instrumento de Recolección de Datos**

Para reunir la información se utilizará un cuestionario (Ver anexo 2) con la finalidad de medir la variable gestión organizacional y la variable desempeño laboral. Por su parte, Tamayo y Tamayo (2017), define el instrumento se define como una ayuda o una serie de elementos que el investigador construye con la finalidad de obtener información, facilitando así la medición de los mismos.

Hernández (2018), define la encuesta como un tipo de estudio, que consiste en detallar una disposición eficiente de las investigaciones compuestas, en una tarjeta, que se identifican

con la especulación del trabajo y de esta manera a los factores y a los marcadores de la investigación. Su finalidad es reunir datos para validar las hipótesis de la investigación. Para medir las respuestas proporcionadas por los colaboradores se utilizó la escala Likert. Esta escala tiene cinco niveles de reacción: total desacuerdo (TD), desacuerdo (D), indiferente (I), acuerdo, (A), total acuerdo (TA). Según Cohen y Gómez (2019), la escala Likert comprende una disposición de las cosas introducidas como articulaciones o juicios a los cuales se pide la respuesta de los sujetos.

## 2.4 Validación del Instrumento

Para Cohen y Gómez (2019) la validez alude a la capacidad de un instrumento para evaluar seria y suficientemente el atributo para el cual se ha previsto cuantificar. Por así decirlo, mide el atributo u ocasión para lo cual fue estructurado y no igual a otro. De esta manera, se realiza la validación del instrumento a través de expertos en el área, la cual según Muñoz (2015), depende de la correspondencia hipotética entre los indicadores del instrumento y las definiciones de la ocasión. Intenta verificar el acuerdo entre el analista y los especialistas con respecto a la congruencia de cada indicador y la correlación del evento, en este sentido, refuerza la definición en la que se basa. Es por ello, que serán evaluados por un asesor de tesis o expertos de la investigación (Ver anexo 3), todos los elementos del estudio para dar su opinión versada en cuanto a la lógica y comprensibilidad de este.

**Tabla 2.**

*Cuadro de V de Aiken*

| <b>Variable</b>               | <b>Valor (V de Aiken)</b> | <b>Condición</b>   |
|-------------------------------|---------------------------|--------------------|
| <b>Gestión organizacional</b> | 1                         | Valido y aplicable |
| <b>Desempeño laboral</b>      | 1                         | Válido y aplicable |

Fuente: Elaboración propia.

## 2.5 Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad es la capacidad de generar resultados computables comparables empleando un instrumento de estimación similar, pero con varios modelos en un marco de tiempo similar (Díaz y Cavazos, 2015). Para decidir el nivel de confiabilidad, se utilizó el coeficiente de calidad inquebrantable de los resultados posteriores a la aplicación de las pruebas. Para este caso específico se aplicó la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach, que sirve para medir la confiabilidad de una escala de estimación, siendo una media de correlaciones entre los factores que forman parte de la escala (Cohen y Gómez, 2019). En este sentido, se aplicó el instrumento a una población piloto con características similares. La misma se les realizó a 10 colaboradores de una organización con características similares. Dando como resultado:

**Tabla 3.**

*Resumen de procesamiento de casos*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

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

**Tabla 4.**

*Estadísticas de fiabilidad*

*Variable: Gestión organizacional*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .940             | 8              |

*Nota.* SPSS 26.

Al aplicar la prueba piloto en una población de 10 trabajadores con características similares a la del estudio se obtuvo como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,940 el cual tiene un grado confiabilidad muy alta.

**Tabla 5.**

*Estadísticas de fiabilidad*

*Variable: Desempeño laboral*

| Alfa de<br>Cronbach | N de<br>elementos |
|---------------------|-------------------|
| .980                | 8                 |

*Nota.* SPSS 26.

Al aplicar la prueba piloto en una población de 10 trabajadores con características similares a la del estudio se obtuvo como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,980 el cual tiene un grado confiabilidad muy alta.

**Procedimiento**

El procedimiento surge por la necesidad de recabar la información correspondiente para estructurarla y/o resolver los conflictos que surgen en toda la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Luego de haber trazado las bases teóricas, se procedió a la aplicación de estas técnicas para el trámite de las investigaciones, que fueron aplicadas a los colaboradores del Hospital Dos de Mayo. De igual modo cabe nombrar que se usó el Software SPSS 26, los datos también serán procesados en Excel.

Borrego (2018) define la estadística descriptiva como el tipo de estadística que realiza el conteo, organiza y clasifica los datos obtenidos de las observaciones. Incluso, se construyen las tablas de frecuencia y se presentan en gráfico de barras e histograma para un mejor análisis. No obstante, facilitará la complejidad dado que ese conjunto de datos puede provenir de cierta distribución que no es conocida. Se utilizará el análisis descriptivo el cual consiste en

describir las tendencias claves en los datos existentes y observar las situaciones que conduzcan a nuevos hechos. Gómez y Ramos (2017) mencionaron que la estadística inferencial es una parte de la estadística donde se analiza datos de una parte de la población y que, a través de técnicas de muestreo, podemos emitir conclusiones acerca de la población. Su objetivo es obtener conclusiones útiles para hacer deducciones sobre una totalidad, basándose en la información numérica de la muestra.

El estadístico que se empleó para determinar la correlación entre las variables fue el Rho de Spearman es una medida de dependencia no paramétrica en la cual se calcula la jerarquía media de las observaciones, se hace el cuadrado a la diferencias y se incorpora en la fórmula (Rodó, 2020)

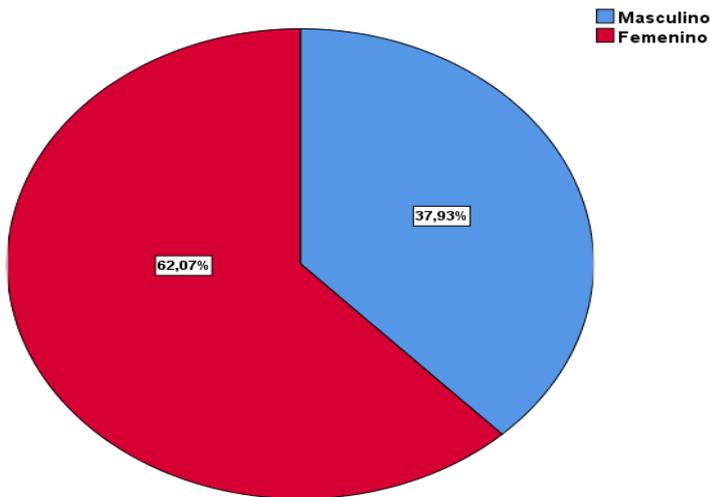
## **2.6 Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos están dedicados a proveer los principios para la conducta más apropiada del ser humano respecto a la vida. En este sentido, los investigadores facilitaron a los encuestados un formato de consentimiento informado con el fin de divulgar toda la información proporcionada para el desarrollo de la investigación. Así como la aplicación de la norma APA durante el desarrollo de la investigación, considerando el respeto a la propiedad intelectual. Así como la aprobación del hospital para la realización de la investigación.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

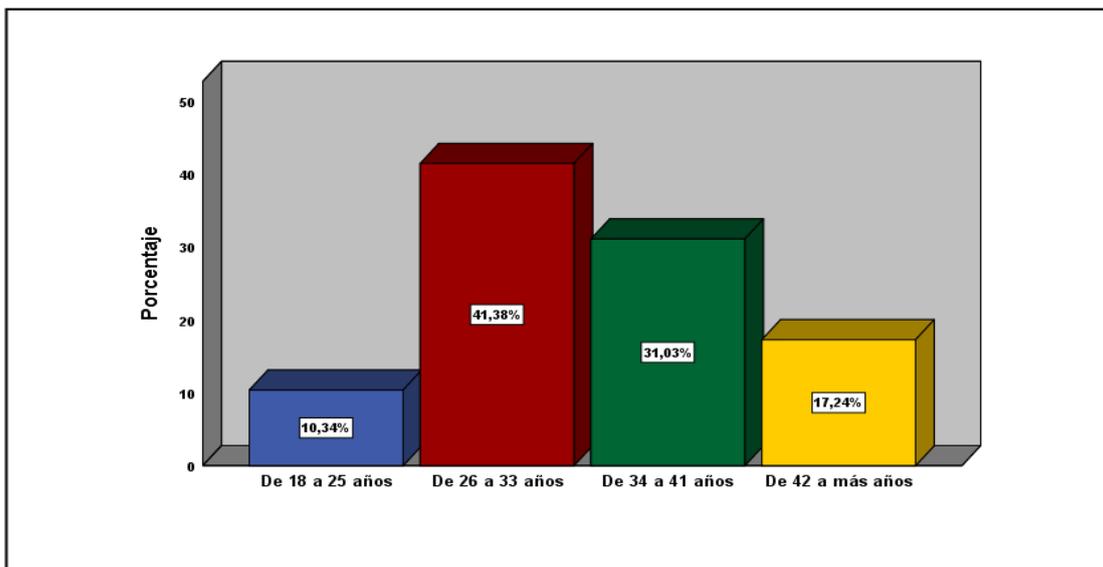
### 3.1 Resultados Descriptivos

En la presente investigación se ha llegado a los siguientes resultados:



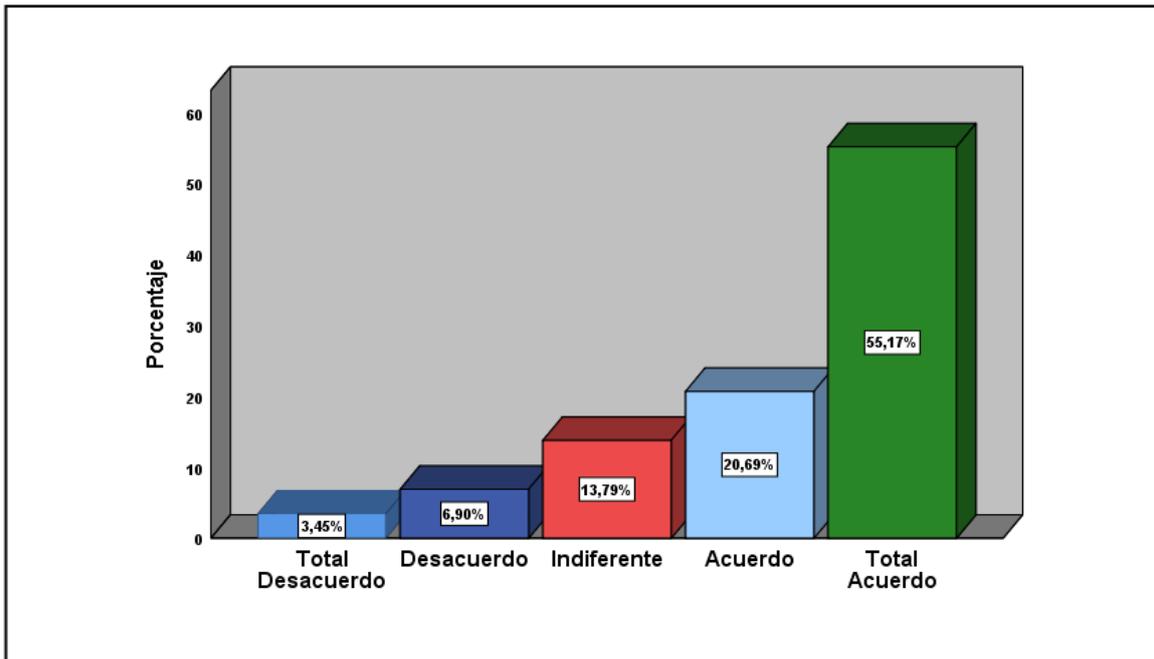
*Figura 1.* Género de los encuestados

El 62,07% de los encuestados es de género femenino y el 37,93% son de género masculino.



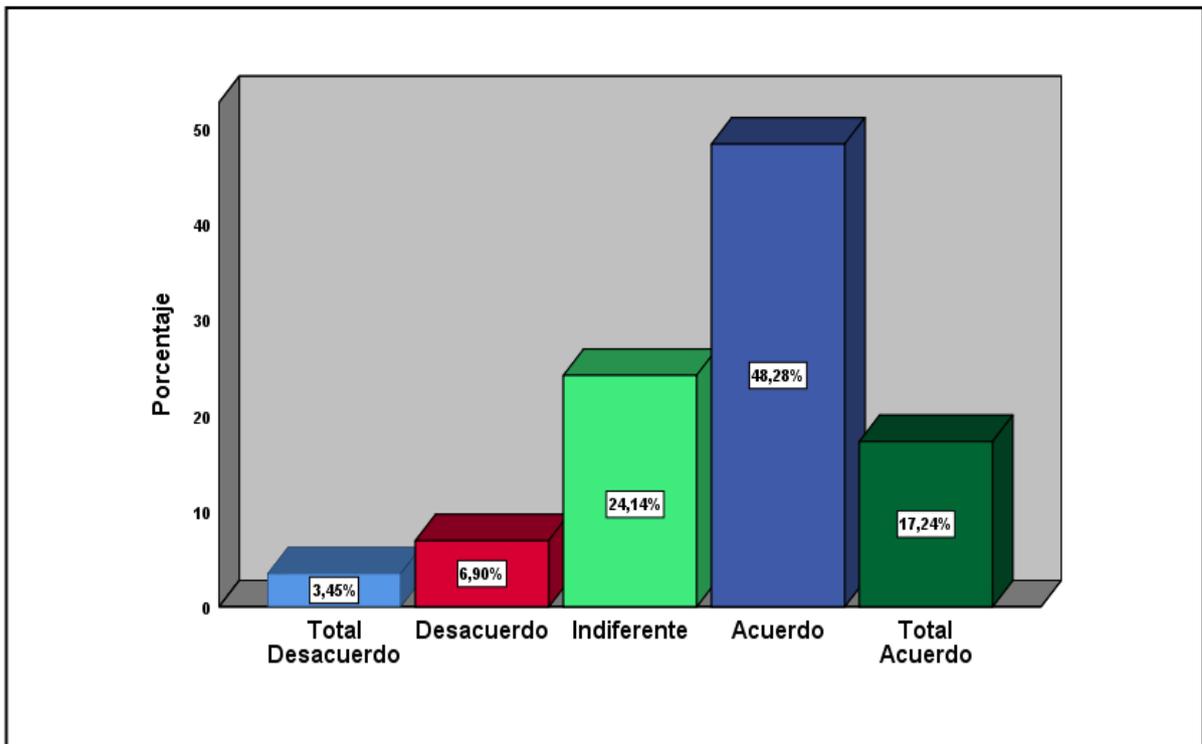
*Figura 2.* Rango de edades de los encuestados

En la *figura 2*, se evidencia que el 41,38% de los encuestados tienen edades comprendidas de 26 a 33 años, así mismo el 31,03% de los encuestados tienen edades que oscilan de 34 a 41 años, mientras que el 17,24% de los participantes presentan edades de 42 a más años, finalmente el 10,34% de los encuestados tienen edades de 18 a 25 años.



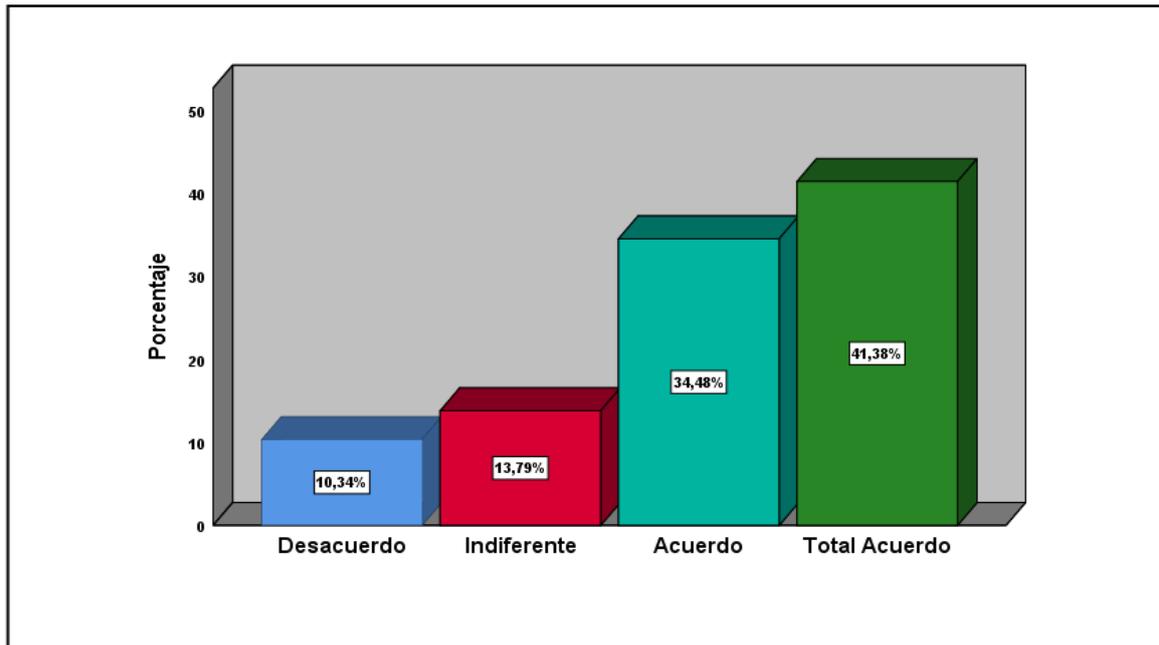
*Figura 3.* Importancia de los objetivos de la organización

En la *figura 3*, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 55,17%, y hacia la opción acuerdo en 20,69% respecto a la percepción de que los objetivos de la organización deben ser indicados por el hospital para su logro por parte de todos los miembros de la organización, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 13,79% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un porcentaje de 10,35%.



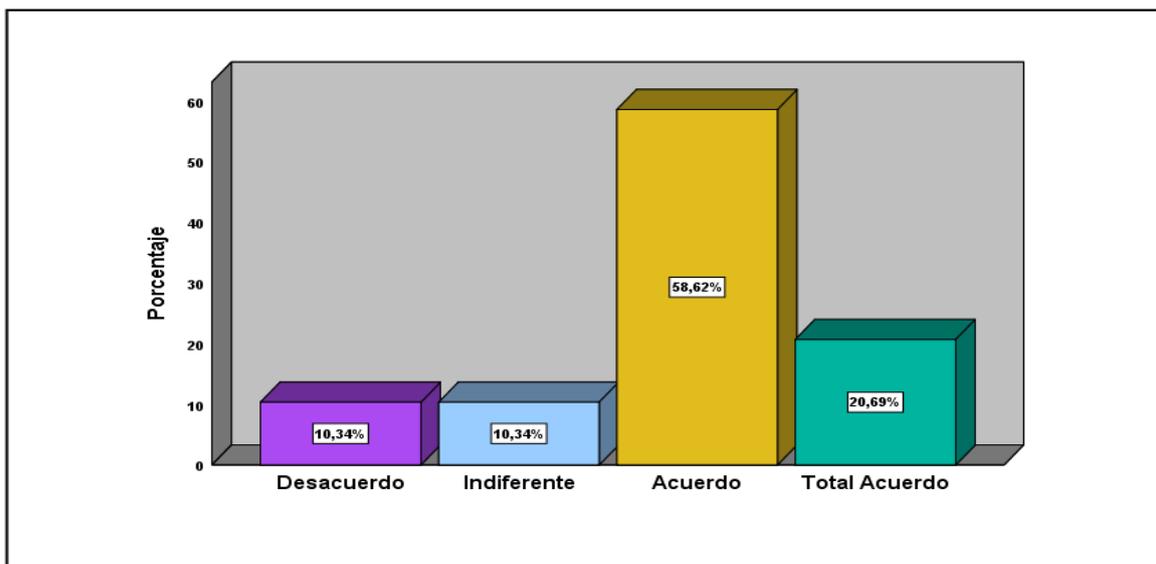
**Figura 4.** El hospital proporciona los recursos para realizar cabalmente las funciones por la cual fue contratado

En la **figura 4**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en acuerdo en un 48,28%, y hacia la opción total acuerdo en 17,24% respecto a la percepción de que el hospital proporciona los recursos para realizar debidamente las funciones dentro de la organización, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 24,14% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un 10,35%.



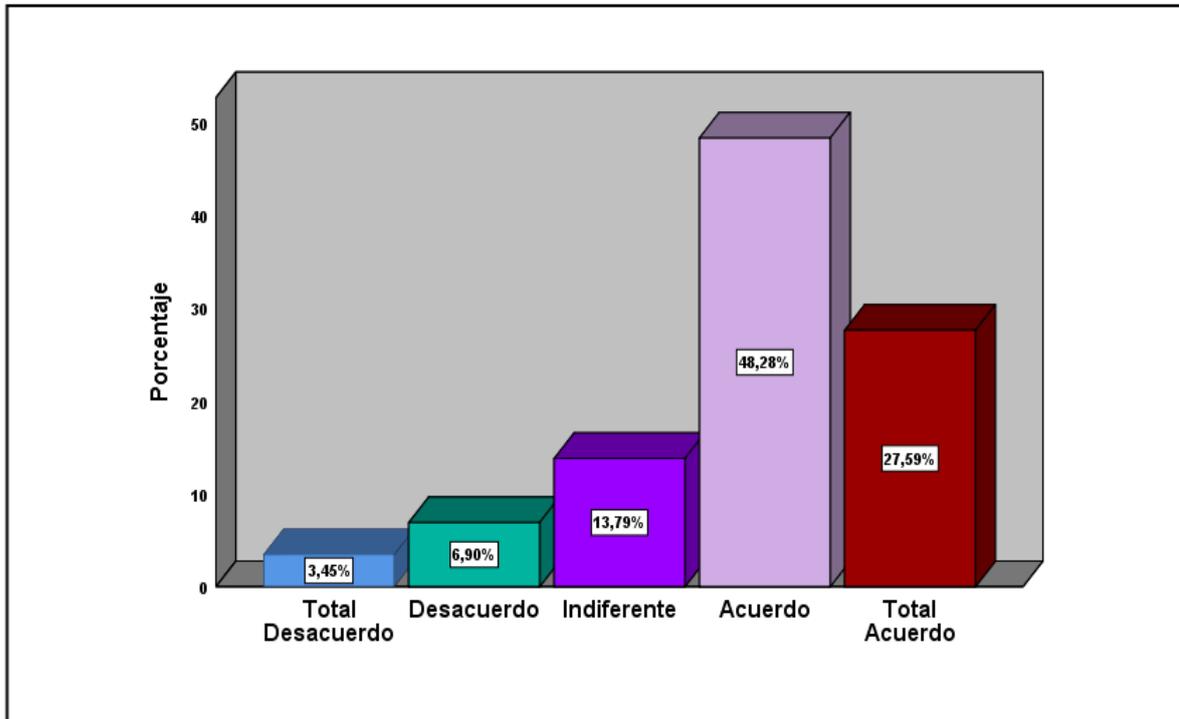
**Figura 5.** Las actividades se planifican a fin de cumplir con las expectativas de la organización

En la **figura 5**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 41,38%, y hacia la opción acuerdo en 34,48% en referencia a la percepción de que las actividades se planifican a fin de cumplir con las expectativas de la organización, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 13,79% y un porcentaje en desacuerdo de 10,34%.



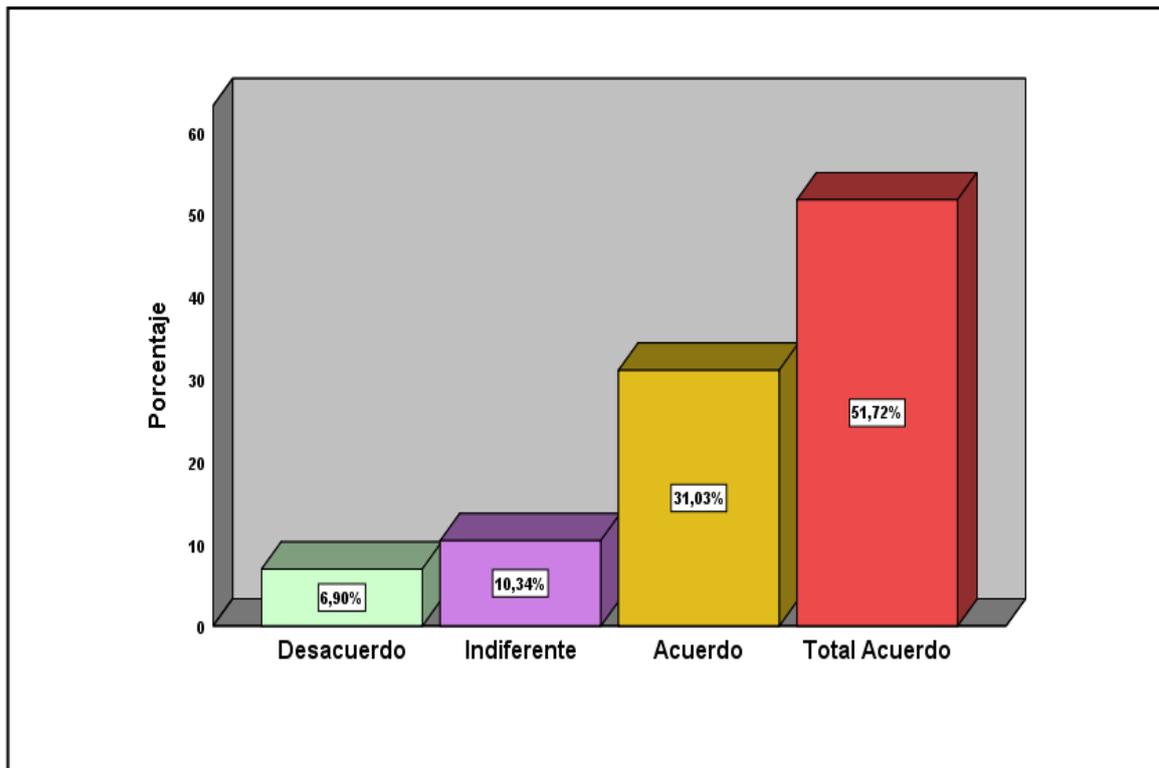
**Figura 6.** Indican paso a paso las actividades a realizar

En la **figura 6**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en acuerdo en un 58,62%, y hacia la opción total acuerdo en 20,69% en cuanto a la apreciación de que el hospital le indican paso a paso las actividades a realizar, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente de 10,34% y un porcentaje en desacuerdo de 10,34%.



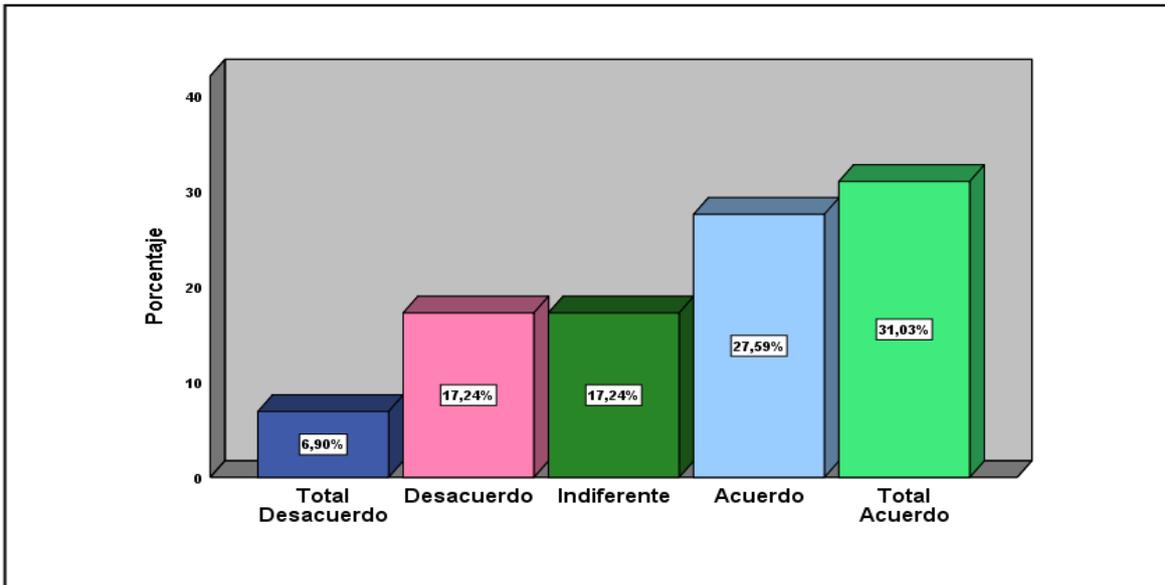
**Figura 7.** La organización le indica las diferentes actividades con la finalidad de ejecutar el mejor desempeño laboral

En la **figura 7**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en acuerdo en un 48,28%, y hacia la opción total acuerdo en 27,59% respecto a la percepción de que la organización le indica las diferentes actividades con el fin de realizar su mejor desempeño laboral, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 13,79% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un 10,35%.



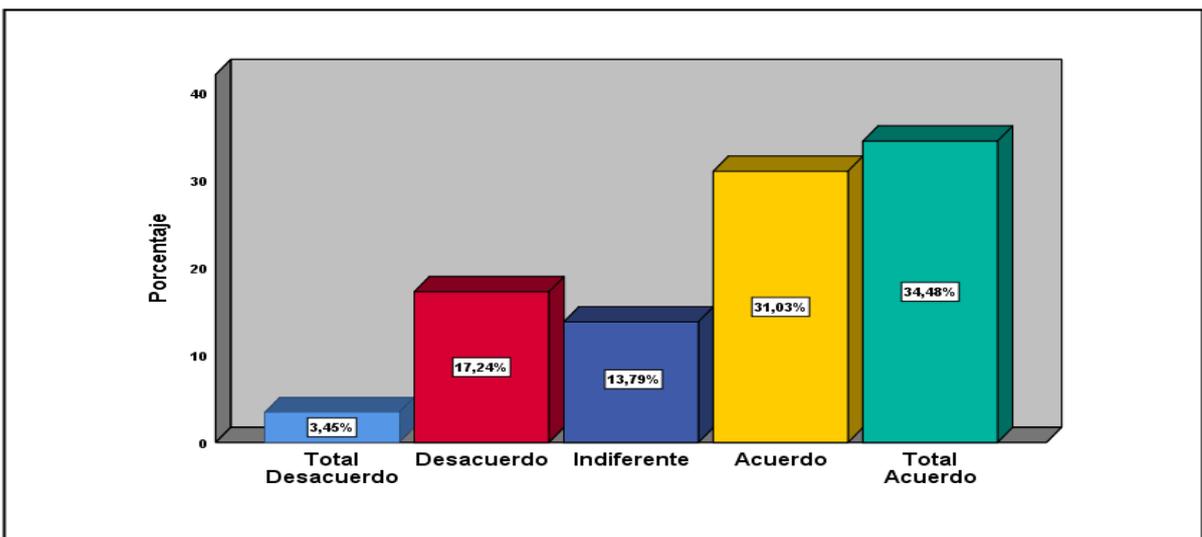
**Figura 8.** La organización indica con claridad los objetivos propuestos para el cargo que desempeña

En la **figura 8**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 51,72%, y hacia la opción acuerdo en 31,03% respecto a la impresión de que la organización indica con claridad los objetivos propuestos para el cargo que desempeña, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 10,34% y un porcentaje en desacuerdo de 6,90%.



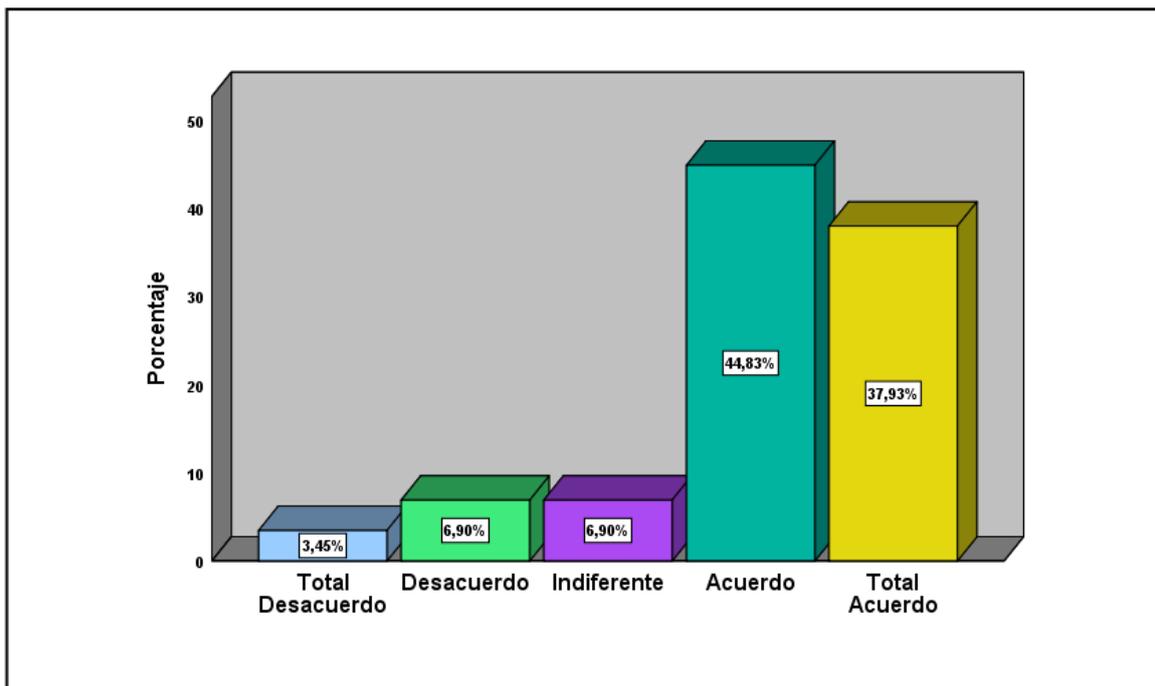
**Figura 9.** Para realizar las actividades el cual se desempeña, es necesario le entreguen una planificación

En la **figura 9**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 31,03%, y hacia la opción acuerdo en 27,59% respecto a la percepción de que es necesario la entrega de una planificación a fin de realizar las actividades para la cual se desempeña, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 17,24% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un 24,14%.



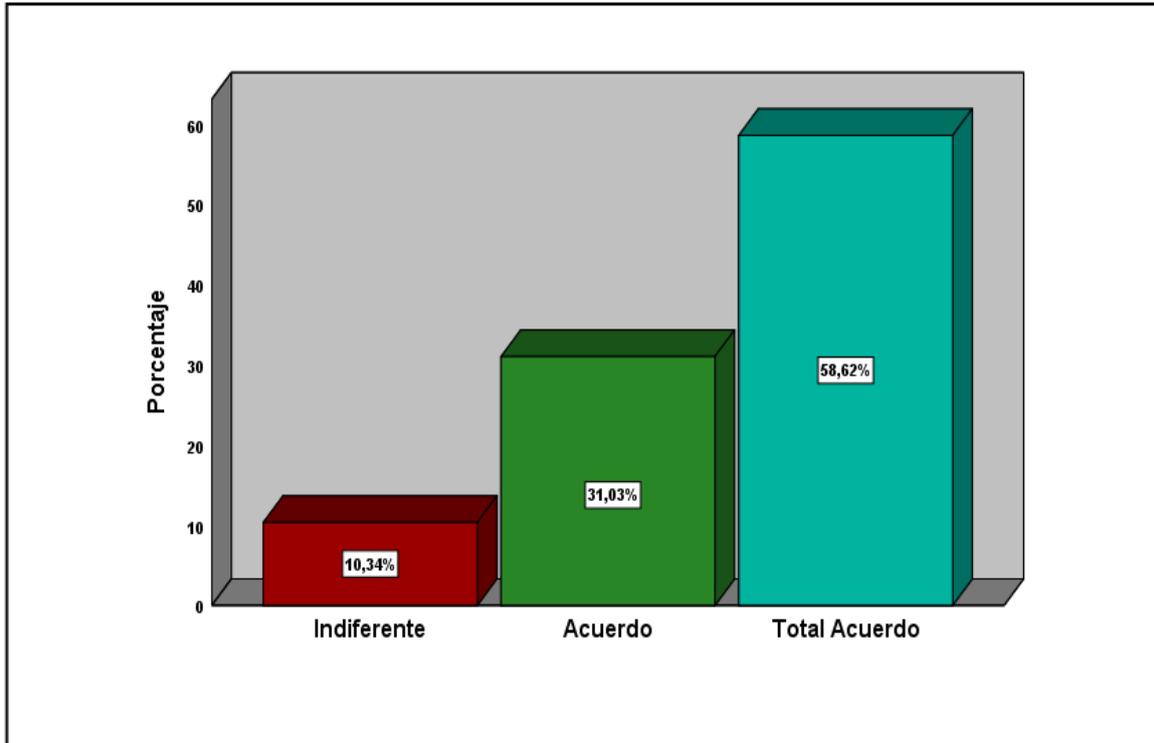
**Figura 10.** El control que lleva la organización en cuanto a las actividades realizadas obtiene los resultados esperados por la organización

En la **figura 10**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 34,48%, y hacia la opción acuerdo en 31,03% respecto a la percepción de que el control que lleva el hospital de las actividades realizadas obtiene los resultados esperados por la organización, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 13,79% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un 20,69%.



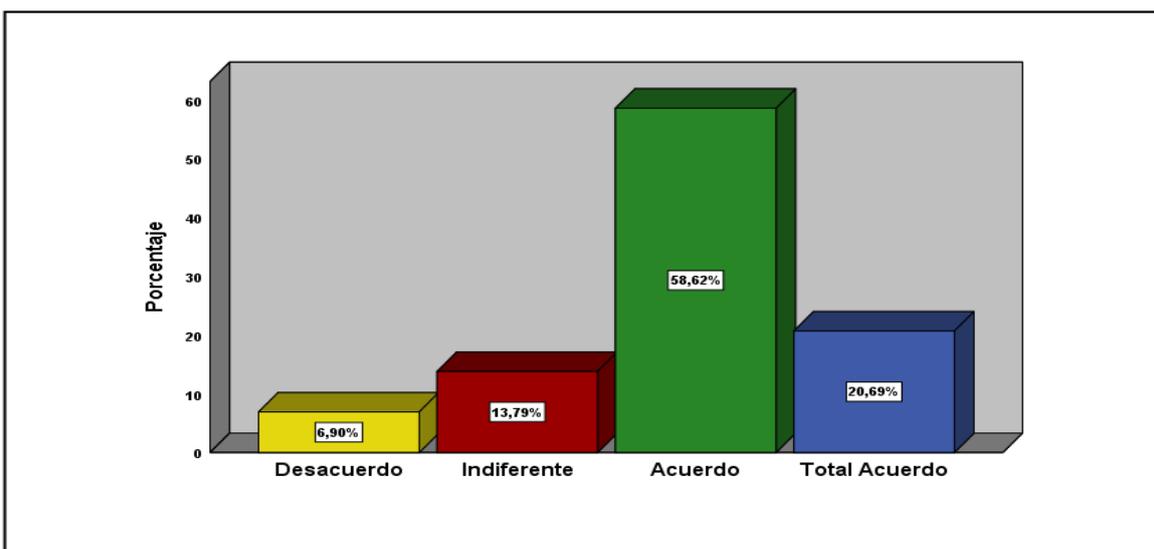
**Figura 11.** Es importante la efectividad en la realización de sus funciones

En la **figura 11**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en acuerdo en un 44,83%, y hacia la opción total acuerdo en 37,93% respecto a la percepción de que es importante en la realización de sus funciones la efectividad, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 6,90% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un 10,35%.



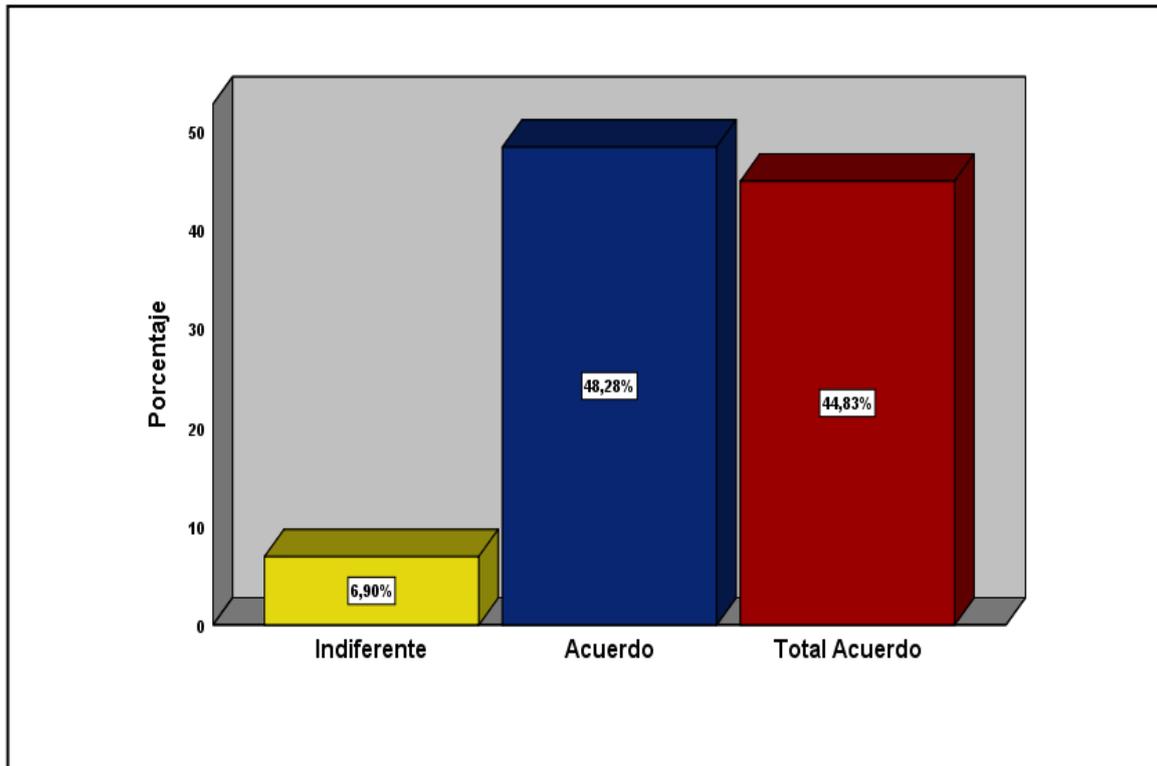
**Figura 12.** La importancia de la automotivación para el desempeño laboral

En la **figura 12**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 58,62%, y hacia la opción acuerdo en 31,03% respecto a la percepción de que es importante la automotivación para el desempeño laboral en la organización, finalmente se encuentra un porcentaje de indiferente del 10,34%.



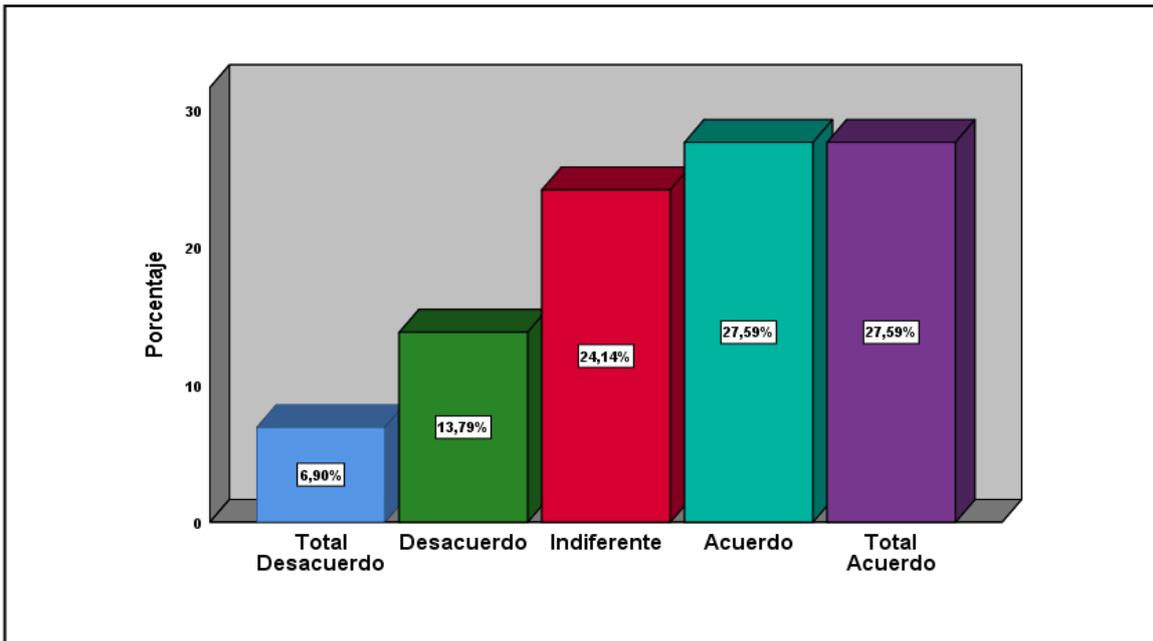
**Figura 13.** La buena comunicación con compañeros de trabajo y jefes

En la **figura 13**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en acuerdo en un 58,62%, y hacia la opción total acuerdo en 20,69% respecto a la percepción de que se mantiene buena comunicación con compañeros de trabajo y jefes, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 13,79% y por último un porcentaje en desacuerdo de 6,90%.



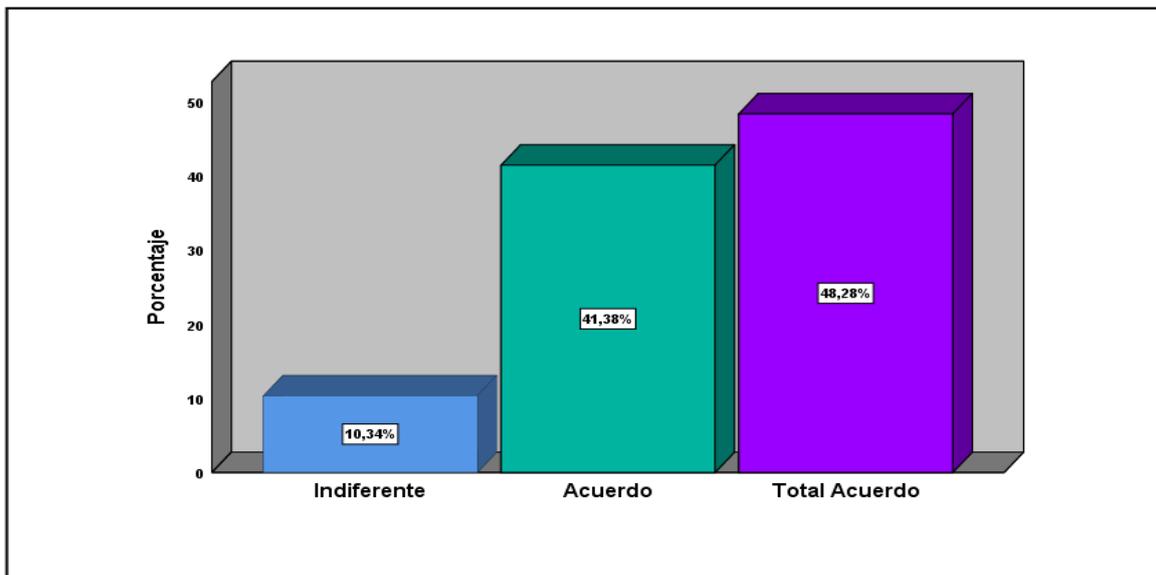
**Figura 14.** La organización como motivación para realizar un mejor desempeño laboral

En la **figura 14**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en acuerdo en un 48,28%, y hacia la opción total acuerdo en 44,83% respecto a la percepción de que es importante la motivación de la organización para efectuar un mejor desempeño laboral, finalmente se encuentra un porcentaje de indiferente en 6,90%.



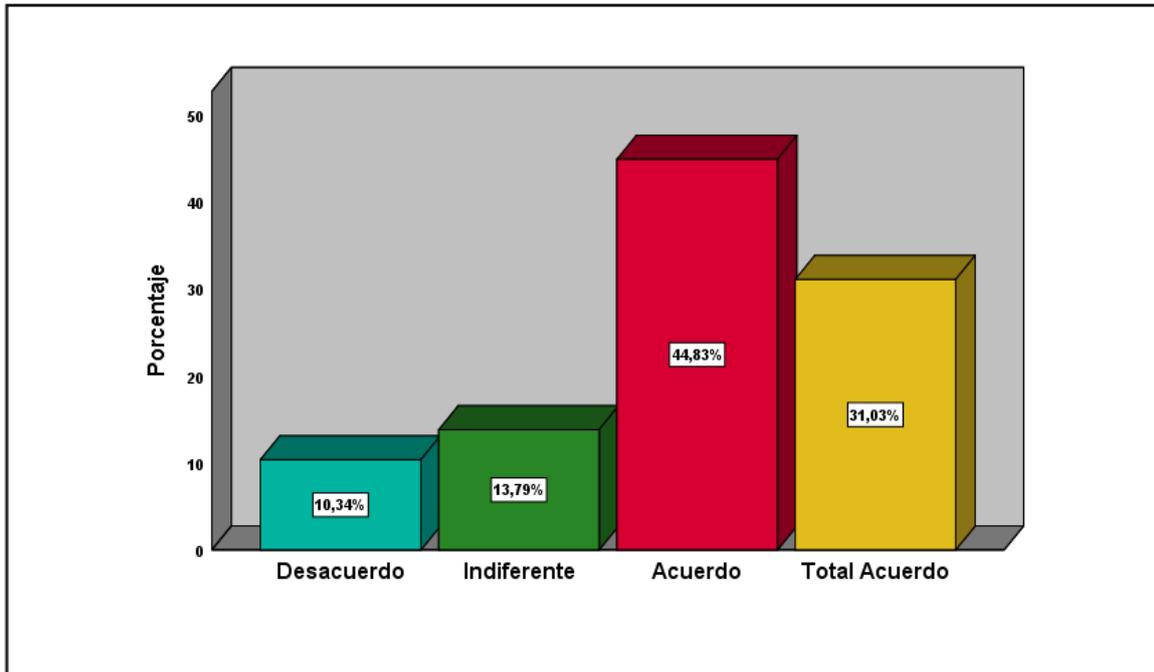
**Figura 15.** La empresa considera la situación financiera para el cargo que desempeña

En la **figura 15**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 27,59%, y hacia la opción acuerdo en 27,59% respecto a la percepción de que la empresa considera la situación financiera para el cargo que desempeña, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente de 24,14% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un 20,68%.



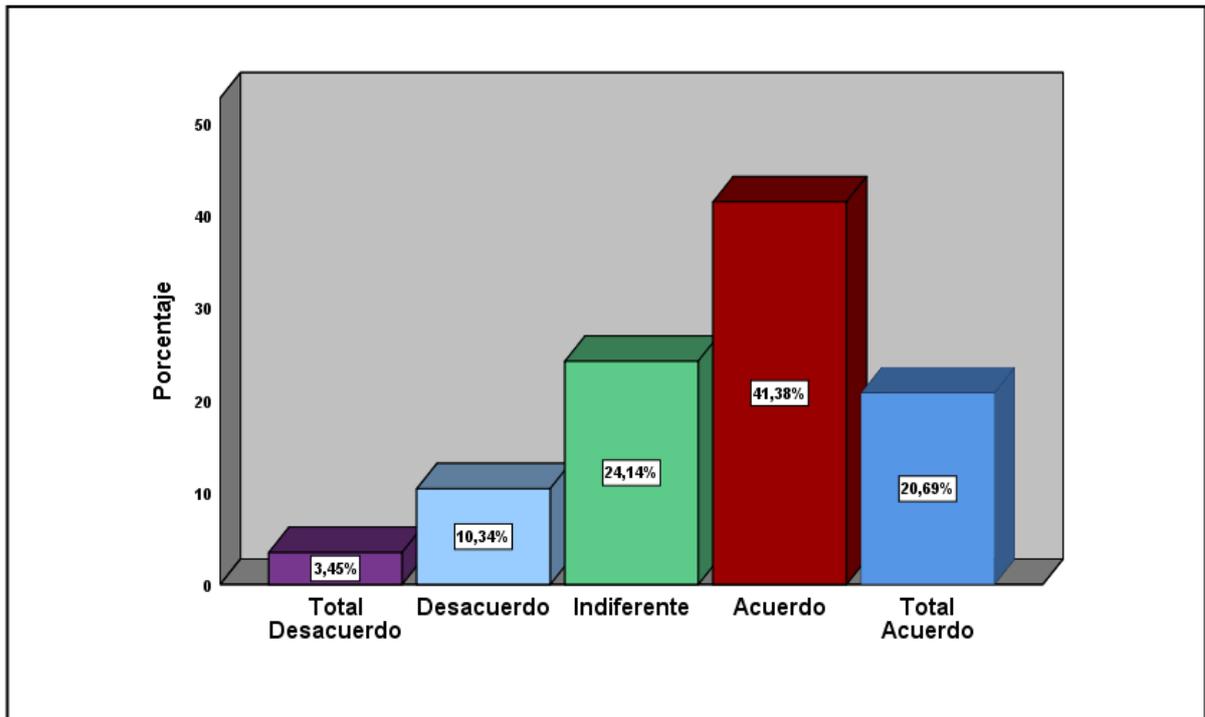
**Figura 16.** Los líderes de la organización establecen metas que sean posibles de lograr

En la **figura 16**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina hacia el total acuerdo en un 48,28%, y hacia la opción acuerdo en 41,38% respecto a la percepción de que es importante que los líderes de la organización establezcan metas que sean posibles de lograr, finalmente se encuentra un porcentaje de indiferente en 10,34%.



**Figura 17.** Es importante la autoevaluación con el fin de mejorar el desempeño laboral

En la **figura 17**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en acuerdo en un 44,83%, y hacia la opción total acuerdo en 31,03% respecto a la percepción de que la autoevaluación es importante con la finalidad de mejorar el desempeño laboral, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente del 13,79% y por último un porcentaje en desacuerdo de 10,34%.



**Figura 18.** La empresa emplea sistemas de evaluación al personal que permita el crecimiento dentro de la organización

En la **figura 18**, se evidencia que la mayoría de los encuestados se inclina en señalar estar de acuerdo en un 41,38%, y hacia la opción total acuerdo en 20,69% respecto a la percepción de que la empresa emplea sistemas de evaluación al personal que permita el crecimiento dentro de la organización, seguidamente se encuentra un porcentaje de indiferente de 24,14% y un porcentaje de que entre desacuerdo y total desacuerdo suman un 13,79%.

### 3.2. Prueba de normalidad

#### 3.2.1. Regla de decisión

**H<sub>0</sub>:** Los datos presentan una distribución normal

**H<sub>a</sub>:** Los datos no presentan una distribución normal

Criterios de aceptabilidad:

Si el valor de Sig. < 0.05, entonces se acepta la Ha, es decir los datos no siguen una distribución normal y por tanto el estadístico que se trabajará es la correlación de Spearman.

Si el valor de Sig. > 0.05, entonces se acepta la Ho, es decir los datos si siguen una distribución normal y por tanto el estadístico que se trabajará es la correlación de Pearson.

**Tabla 6.**

*Pruebas de normalidad*

|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                        | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Gestión Organizacional | ,247                            | 29 | ,000 | ,813         | 29 | ,000 |
| Desempeño Laboral      | ,275                            | 29 | ,000 | ,840         | 29 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la **tabla 6.** Evidencia la prueba de normalidad, se observa que la muestra es 29, al ser menor a 50, entonces se analizaría con el estadístico de Shapiro-Wilk; dado que el nivel de significancia es de 0.000, el cual es menor a 0,05, se acepta la Ha, es decir los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, el estadístico que se trabajará es la correlación no paramétrica de Rho de Spearman.

**3.3. Prueba de hipótesis general**

Debido a la prueba de normalidad se evidencio que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido se utilizó la prueba de Rho de Spearman, para realizar la prueba de correlación de hipótesis en el cual se mostrará a continuación:

**Hg:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Hipótesis Nula (H0)**

**Ho:** La gestión organizacional no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Hipótesis Alterna (Ha)**

**Ha:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Tabla 7.**

*Contrastación de la hipótesis general*

|                 |                        |                            | Gestión Organizacional | Desempeño Laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000                  | ,929**            |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .                      | .000              |
|                 |                        | N                          | 29                     | 29                |
|                 | Desempeño Laboral      | Coeficiente de correlación | ,929**                 | 1.000             |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .000                   | .                 |
|                 |                        | N                          | 29                     | 29                |

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

Fuente: SPSS 26

**Criterio de aceptabilidad**

En la **tabla 7**, se evidencia que la Sig. obtenida es 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la Ha, es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

Por otro lado, la relación es positiva, ya que el coeficiente arrojado es 0,929 y positivo, además la magnitud del coeficiente según la Tabla 8 es una relación positiva muy alta. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno el desempeño laboral.

**Tabla 8.**

*Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman*

| <b>Significado</b>   | <b>Valor</b>                           |
|----------------------|--|
| <b>-1</b>            | Correlación negativa grande y perfecta |
| <b>-0.9 a -0.99</b>  | Correlación negativa muy alta          |
| <b>-0.7 a -0.89</b>  | Correlación negativa alta              |
| <b>-0.4 a 0.69</b>   | Correlación negativa moderada          |
| <b>-0.2 a -0.39</b>  | Correlación negativa baja              |
| <b>-0.01 a -0.19</b> | Correlación negativa muy baja          |
| <b>0</b>             | Correlación nula                       |
| <b>0.01 a 0.19</b>   | Correlación positiva muy baja          |
| <b>0.2 a 0.39</b>    | Correlación positiva baja              |
| <b>0.4 a 0.69</b>    | Correlación positiva moderada          |
| <b>0.7 a 0.89</b>    | Correlación positiva alta              |
| <b>0.9 a 0.99</b>    | Correlación positiva muy alta          |
| <b>1</b>             | Correlación positiva grande y perfecta |

**Fuente:** Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)

### **3.3.1. Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

#### **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)**

**H<sub>0</sub>:** La gestión organizacional no se relaciona positiva y significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

#### **Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>)**

**H<sub>a</sub>:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Tabla 9.**

*Contrastación de la Hipótesis específica 1*

|                  |                        |                             | Gestión<br>Organizacional | Eficacia<br>Laboral |
|------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman  | Gestión Organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000                     | ,536**              |
|                  |                        | Sig. (bilateral)            | .                         | .003                |
|                  |                        | N                           | 29                        | 29                  |
| Eficacia Laboral |                        | Coefficiente de correlación | ,536**                    | 1.000               |
|                  |                        | Sig. (bilateral)            | .003                      | .                   |
|                  |                        | N                           | 29                        | 29                  |

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

Fuente: SPSS 26

**Criterio de aceptabilidad**

En la **tabla 9**, se observa que, la Sig. obtenida es 0,003 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la  $H_a$ , es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

Por otro lado, la relación es positiva, ya que el coeficiente arrojado es 0,536 y positivo, además la magnitud del coeficiente según la Tabla 8 es una relación positiva moderada. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la eficacia laboral.

**3.3.2. Hipótesis específica**

**H<sub>2</sub>:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)**

**H<sub>0</sub>:** La gestión organizacional no se relaciona positiva y significativamente con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>)**

**Ha:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Tabla 10.**

*Contrastación de la Hipótesis específica 2*

|                    |                           | Gestión                        |                 |        |
|--------------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------|--------|
|                    |                           | Organizacional                 | Calidad Laboral |        |
| Rho de<br>Spearman | Gestión<br>Organizacional | Coefficiente de<br>correlación | 1.000           | ,677** |
|                    |                           | Sig. (bilateral)               | .               | .000   |
|                    |                           | N                              | 29              | 29     |
|                    | Calidad Laboral           | Coefficiente de<br>correlación | ,677**          | 1.000  |
|                    |                           | Sig. (bilateral)               | .000            | .      |
|                    |                           | N                              | 29              | 29     |

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

Fuente: SPSS 26

En la **tabla 10**, se observa que, la Sig. obtenida es 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la Ha, es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

Por otro lado, la relación es positiva, ya que el coeficiente arrojado es 0,677 y positivo, además la magnitud del coeficiente según la Tabla 8 es una relación positiva moderada. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la calidad laboral.

### 3.3.3. Hipótesis específica

**H3:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

### Hipótesis Nula (H0)

**Ho:** La gestión organizacional no se relaciona positiva y significativamente con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

### Hipótesis Alterna (Ha)

**Ha:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Tabla 11.**

*Contrastación de la Hipótesis específica 3*

|                 |                        |                            | Gestión Organizacional | Economía Laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000                  | ,957**           |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .                      | .000             |
|                 |                        | N                          | 29                     | 29               |
|                 | Economía Laboral       | Coeficiente de correlación | ,957**                 | 1.000            |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .000                   | .                |
|                 |                        | N                          | 29                     | 29               |

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

Fuente: SPSS 26

En la **tabla 11**, se observa que, la Sig. obtenida es 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la Ha, es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

Por otro lado, la relación es positiva, ya que el coeficiente arrojado es 0,957 y positivo, además la magnitud del coeficiente según la Tabla 8 es una relación positiva muy alta. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la economía laboral.

#### 3.3.4. Hipótesis específica

**H4:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

### Hipótesis Nula (H0)

**Ho:** La gestión organizacional no se relaciona positiva y significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

**Hipótesis Alterna (Ha)**

**Ha:** La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

**Tabla 12.**

*Contrastación de la Hipótesis específica 4*

|                 |                         |                             | Gestión Organizacional | Evaluación de Desempeño |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Organizacional  | Coefficiente de correlación | 1.000                  | ,647**                  |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | .                      | .000                    |
|                 |                         | N                           | 29                     | 29                      |
|                 | Evaluación de Desempeño | Coefficiente de correlación | ,647**                 | 1.000                   |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | .000                   | .                       |
|                 |                         | N                           | 29                     | 29                      |

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

Fuente: SPSS 26

En la **tabla 12**, se observa que, la Sig. obtenida es 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la Ha, es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

Por otro lado, la relación es positiva, ya que el coeficiente arrojado es 0,647 y positivo, además la magnitud del coeficiente según la Tabla 8 es una relación positiva moderada. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la evaluación de desempeño.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

De acuerdo con los resultados de la investigación se resolvió lo que a continuación se describe:

#### **Primero:**

En cuanto al objetivo general el cual dice determinar la relación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. Dado que la significancia bilateral es de 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la  $H_a$ , es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

En este sentido, estos resultados son similares a la investigación de Ysla y Cornelo (2019), el cual obtuvo una sig. de 0,001, de acuerdo con la escala de valores del coeficiente de correlación, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte, entre la gestión organizacional y el desempeño laboral en la UGEL Pacasmayo. Por lo que, según la opinión del investigador, la gestión organizacional ayuda a mejorar el desempeño laboral de todos los trabajadores, por ello es importante contar con un personal capacitado y a la misma vez motivado.

Según lo indicado por Ramírez, (2015), indica que la gestión organizacional implica un conjunto de saberes actualizados y específicos, que tienen relación directa con el proceso de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones organizacionales tomando en consideración el aspecto social y técnico. De acuerdo a lo

descrito, en el Hospital Dos de Mayo se está realizando una adecuada gestión organizacional que permita mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Por ende se debe indagar cuales son los factores que permitan encontrar los puntos de mejoras el desempeño laboral en la organización

## **Segundo**

En cuanto al objetivo específico determinar la relación de la gestión organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

En razón a los datos obtenidos la significancia bilateral es 0,003 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la  $H_a$ , es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la eficacia laboral.

Estos resultados son similares a la investigación de Castro (2017) al realizar la prueba Rho de Spearman con el fin de validar si se aprueba la hipótesis (con un nivel de significancia de 005), se obtuvo como resultado un valor  $p = 0.000$ , por lo que se concluyó que existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015. De acuerdo con los resultados de Oliveira et al. (2021), concluyeron que las cuatro variables latentes en estudio ofrecen un impacto estadísticamente significativo para un nivel de confianza del 95,00% indicando que las percepciones de los servidores públicos sobre la variable inversión en el equipo tiene un impacto positivo directo en sus percepciones sobre el entorno y el clima laborales eficaces.

Por su parte, Chiavenato (2017), indica que el alcance de la organización es amplio, en primer lugar, sirve como instrumento para alcanzar objetivos específicos y

estructurados, que integra a las personas a un mismo norte, para obtener resultados específicos y generar utilidades. Por ende, sugiere que el Hospital Dos de Mayo implementa estrategias de gestión organizacional que permitan mejorar la eficacia laboral de los colaboradores. En este sentido, la organización pretende centralizar las decisiones en el líder de los colaboradores, presentando malestar e inconformidad en algunos de ellos. Por otra parte, la directiva del centro hospitalario no delega responsabilidades, no proporciona pautas claras al personal de turno, pretende controlar el rendimiento del personal decidiendo de forma unilateral las actividades a realizar.

### **Tercero**

En cuanto al objetivo específico determinar la relación de la gestión organizacional y la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. En razón a los datos obtenidos la significancia bilateral es de 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la  $H_a$ , es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la calidad laboral.

Estos resultados son similares a la investigación de Rojas (2021), el cual se destaca una relación directa, fuerte (0,793) y altamente significativa (\*\*,  $p < 0,01$ ) entre la gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar.

González et ál., (2017), indica que la gestión organizacional procede selectivamente considerando la complejidad del entorno y establecen diferencias, que le facilita orientar sus acciones. En este sentido, el Hospital Dos de Mayo implementa gestión organizacional que permitan mejorar la calidad laboral de los colaboradores. La directiva de hospital dos de mayo realiza una revisión periódica del desempeño de los

colaboradores el cual le permita una comparación entre los resultados obtenidos y los planificados.

#### **Cuarto**

De acuerdo con el objetivo específico determinar la relación de la gestión organizacional y la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. La información obtenida la significancia bilateral es de obtenida es 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la  $H_a$ , es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la economía laboral.

Estos resultados son similares a la investigación de Barreto (2021), los resultados mostraron un predominio del nivel de gestión organizacional muy bueno con un 60,00% y una prevalencia del nivel de desempeño laboral muy bueno con el 80.00%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,813\*\* (Sig.= 0.000  $< 0,01$ ) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Mientras que CEPAL (2016), sostiene que desempeño laboral es el nivel de compromiso y cumplimiento eficiente mostrado en la realización de acciones conforme a los criterios, estándares y pautas de comportamiento establecidos en la organización para lograr los resultados laborales esperados. Esto sugiere que en el hospital dos de mayo realizan una inadecuada gestión organizacional el cual permitirá un buen desempeño laboral, en este sentido la economía laboral es conocida como la ciencia que estudia el capital, sobre cómo se utilizan las capacidades intelectuales y físicas para

crear riquezas, la produciendo, distribuyendo bienes y servicios de útil a la humanidad para satisfacer las necesidades humanas.

### **Quinto**

En relación con el objetivo específico determinar la relación de la gestión organizacional y la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2022. La información obtenida la significancia bilateral es de es 0,000 el cual es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta la  $H_0$ , es decir la gestión organizacional se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022. Es decir que cuando el nivel de gestión organizacional es bueno, también es bueno la evaluación de desempeño.

Estos resultados son similares a la investigación de Salazar (2020) los resultados indican la Gestión organizacional es regular según el 54,3% de apreciaciones y el estrés laboral es regular según el 50% de encuestados; asimismo, se confirmó la existencia de una correlación directa entre ambas variables y dimensiones. Por consiguiente, existe relación significativa entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Con correlación de Pearson de 0,763, y nivel de significancia de 0,000. Es decir, al mejorar la gestión organizacional, desarrollo humano, condiciones laborales, productividad, incidirá en la mejora de las condiciones relacionadas a la falta de apoyo organizacional, sobrecarga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacciones y la falta de justicia organizacional en la institución.

En este sentido, la gestión organizacional se relaciona significativamente en la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, debido a que la organización evalúa los objetivos individuales de cada colaborador con

la finalidad de medir el rendimiento, la conducta de los profesionales que la integran y la obtención de los resultados de una manera integral, sistemática y objetiva. El Hospital Dos de Mayo debe evaluar constantemente las fortalezas, capacidades, insuficiencias, posibilidades, aptitudes, problemas, grado de integración. De este modo, la empresa conseguirá información básica y necesaria para tomar decisiones de manera correcta y acertada. Si el desempeño coincide o supera a los objetivos fijados, habrá que alentar a los empleados para que sigan por ese camino.

#### **4.2. Conclusión**

Se determinó que existe una la relación significativa positiva (0,929) referente a la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

##### **Segundo**

Se determinó que existe una relación significativa positiva (0,536) en cuanto a la gestión organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

##### **Tercero**

Se determinó que existe una relación significativa positiva (0,677) en cuanto a la gestión organizacional y la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

##### **Cuarto**

Se determinó que existe una relación significativa positiva (0,957) en cuanto a la gestión organizacional y la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022.

### **Quinto**

Se determinó que existe una relación significativa positiva (0,647) en cuanto a la gestión organizacional y la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2022.

## REFERENCIAS

- Aithal, S. & Suresh Kumar, P. M. (2016). Theory A for Optimizing Human Productivity. *MPRA Paper*, (74265), <https://mprapaper.ub.uni-muenchen.de/74265/>
- Alles, M. A. (2017). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. (2ª ed.). Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2019). *Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°*. (3ª ed.). Ediciones Granica.
- Alonso Martínez, A., García Fenton, V. y Fleitas Triana, S. (2018). Análisis de la organización del trabajo en la agrupación de torreros de la empresa de telecomunicaciones. *Revista de Ciencia y Tecnología (RECyT)*, 29(1), 4–12. <https://www.fceqyn.unam.edu.ar/recyt/index.php/recyt/article/view/207>
- Álvarez Pérez, A. V., Zaldívar Almarales, D. A., Moreira Ortega, R. A., Giler Zúñiga, C. F. y Bonin Campos, E. V. (2020). Fundamentos para la calidad y control de gestión organizacional. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 2(1), 98-105. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0036>
- Araluce Letamendía, M del M. (2017). *Empresas de restauración alimentaria: un sistema de gestión global*. Ediciones Díaz de Santos.
- Arias Velasque, S. (2018). *La gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2418>
- Ayala, J. C. (2021). Diseño, análisis y evaluación de puesto. En L. Pérez van Morlegan y J. C. Ayala. (Coords.). *La gestión moderna en recursos humanos* (pp.257-289). Eudeba.

- Barrueto (2021). Gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la Diresa Tumbes. [Trabajo de Maestría, Universidad César Vallejos].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60699/Barrueto\\_GMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60699/Barrueto_GMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Blanco Prieto, A. (2017). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos y competencias*. ESIC.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Editorial UNED.
- Borraz Mora, J. y Melguizo Garde, M. (2021). Una aproximación teórica y práctica a la relación entre las competencias desarrolladas en la educación superior y variables actitudinales y conductuales del profesorado. En R. Pérez Calle, E. Trincado Aznar y E. Gallego Abaroa, (Coords.), *Economía, Empresa y Justicia. Nuevos retos para el futuro* (pp.1077-1099). Dykinson.
- Borrego, S. (2018). Estadística descriptiva e inferencial. Recuperado de
- Bosch, M. J., Paz Riumallo, M. y Urzúa, M. J. (2020). La importancia de la (auto)motivación. *Guía Práctica*, (12).  
[https://www.ese.cl/ese/site/artic/20200803/asocfile/20200803082818/\\_12\\_\\_auto\\_motivacio\\_\\_n.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20200803/asocfile/20200803082818/_12__auto_motivacio__n.pdf)
- Burga V., G. y Wiese E., S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional. <http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1>

- Caldas Almeida, J. S. & Silva Oliveira, S. (2020). Planejamento Estratégico em Empresas de Pequeno Porte Estudo em uma Empresa de Medicina Laboratorial em Serrinha-Ba. *Revista Gestão & Sustentabilidade*, 2(1), 38-56. <https://doi.org/10.36661/2596-142X.2020v2i2.9780>
- Calle Arango, L., García Rodríguez, L. y Murillo Ospina, J. H. (2017). *Comunicación efectiva en entornos empresariales*. Editorial CESA.
- Calvo Rojas, J., Pelegrín Mesa, A. y Gil Basulto, M. S. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)
- Carpio Guillermo, R. G. (2019). *Desempeño laboral y la gestión organizacional en la sociedad de beneficencia pública de Tacna, año 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3742>
- Carrasco Ureña, P. (2018). *Planificación y organización*. Editorial Elearning.
- Caruci, E. (2019). Prospectiva estratégica: una herramienta para la acción gerencial en las organizaciones educativas. *Gerentia*, (1), 67-85. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/203/187>
- Castro (2017). La gestión organizacional para el desarrollo empresarial en la empresa JOCEMA SAC en el 2015. [Trabajo de Licenciada, Universidad autónoma del Perú.]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/496/BEATRIZ%20CARRASCO%20PUENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

- Cohen, N. y Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). Revista CEPAL No.120. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40803-revista-cepal-120>
- Cornejo Bazán, M. A. e Ysla Ysla, O. Y. (2019). *Gestión organizacional y desempeño laboral en la Ugel Pacasmayo 2019* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43675>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- de Oliveira Mendes, I., Alves Ribeiro Correia, P. M. & de Oliveira Ribeiro, P. (2021). A importância do apoio da gestão organizacional para um desempenho eficiente na administração pública—o caso de estudo do Governo do Distrito Federal. *Lex Humana, Petrópolis*, 13(2), 55-74. <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/2058>
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Di Máximo Antonucc, Á. (2018). *Modelo teórico de gestión empresarial. El marco del paradigma de la gerencia basada en valores*. Digital UNID.
- Díaz Pelayo, C. A. y Cavazos Arroyo, J. (2015). *Investigación de mercados para pequeñas y medianas empresas*. Editorial Universitaria.
- Ecoembes. (20 de julio de 2018). *Calidad en el trabajo. 5 consejos para conseguirla*. <https://ecoembesempleo.es/mejorar-la-calidad-trabajo/#:~:text=Se%20puede%20definir%20la%20calidad,en%20el%20lugar%20de%20trabajo.>

- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. & Hallock, K. F. (2022). *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. (14<sup>th</sup> Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429327209>
- Espinosa Alvarado, M., Parra García Figueroa, J. D., Rodríguez Sánchez Cobiza, M. y Sibaja Terán, B. (2019). Desequilibrio esfuerzo - recompensa y entusiasmo laboral en trabajadores de una empresa del sector energético. Un caso práctico. *RIST*, 2(2). 126-127. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/171>
- Figueroa G., G., García A., M., García B., Y., Góngora T., A. M., Leyva P., M. del R., Luna L., M. G., Meléndez G., M. Á., Paz G., A., Peña B., R., Ruiz B., R., Suárez Z., J., Torres C., J. E., Torres B., Y., y Vargas T., I. (2020). *Gestión de las organizaciones: Nuevos enfoques y aplicaciones*. Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Fischman, D. (06 de abril de 2017). *Evaluaciones de desempeño*. Razón Pública. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Flores Mendoza, R. L. y Cervantes Penagos, M. Á. (2019). *Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP).
- García Abad, G. (29 de junio de 2016). *La valoración del esfuerzo laboral: 4 aspectos clave*. Argumentos económicos. <https://argumentoseconomicos.com/2016/06/29/claves-valoracion-esfuerzo-laboral/#:~:text=El%20esfuerzo%20es%20en%20realidad,las%20unas%20con%20las%20otras.&text=Por%20ejemplo%2C%20ese%20es%20el,desarrollo%20de%20muchas%20cualidades%20intelectuales>.
- García Guiliany, J. E., Durán, S. E., Cardeño Pórtela, E., Prieto Pulido, R., García Cali, E. y Paz Marcano, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Revista Espacios*, 38(52), 16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>

García Prado, E. (2020). *Empresa y administración*. Paraninfo.

Gitu, P. (2020). *Charismatic leadership, intellectual stimulation, inspiration motivation, individualised consideration and organization's performance: a case of Kenya Pipeline Company Limited* [Thesis of Master, Management University of Africa].  
<http://41.72.198.37/bitstream/handle/67.2020.89/1935>

Gómez M. y Ramos Y. (2017). Fundamentos de la Estadística Inferencial. Recuperado de

Gonzales Miranda, D. R. (2017). Más allá de la conceptualización clásica de organización. En O. L. Garcés Uribe, y D. R. González Miranda. (Eds.), *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales* (pp.13-34). Editorial EAFIT.

González Calderón, J. L., Gómez Reyes, F. M., Cabrera Jiménez, M. F. y Montoya Restrepo, L. A. (2017). *Desarrollo Humano y Gestión Organizacional. Perspectivas desde la Academia*. Editorial ECCI.

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M. y Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Hay Group Insight. (2020). En un clima organizacional de alto rendimiento, el equipo está motivado y enfocado. <http://ow.ly/IVcLw>

Hernández Mendoza, J. M. y Hernández Mendoza, S. L. (2019). Etapas del Proceso Administrativo. *Boletín Científico de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula*, (11), 66-67. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/issue/archive>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

<http://ri.bib.udo.edu.pe/bitstream/123456789/3990/1/tesis-GomezYRamos.pdf>

<https://goo.gl/Rf5d0B>

Huertas López, T. E., Suárez García, E., Salgado Cruz, M., Jadán Rodríguez, L. R. y Jiménez Valero, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-165.pdf>

Iglesias Armenteros, A. L. y Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.

<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

Juárez Hernández, J. O. y Carrillo Castro, E. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. Grupo Editorial Patria.

Kimeto A. C. & K'Aol, G. (2018). Transformational leadership style and its influence on organizational commitment in commercial banks in Kenya. *European Journal of Business and Strategic Management*, 3(2), 15–43.

<https://www.iprjb.org/journals/index.php/EJBSM/article/view/610>

Larrosa Morán, J. J., Cruz Peredo, G. G. y Sayay Guerrero, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico – Tecnológicas*, 2(1), 56-63.

<http://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/215>

Lema Guiracocha, P. E., Erazo Álvarez, J. C. y Narváez Zurita, C. I. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(1), 349-375.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440796>

López Giraldo, J. A., Beltrán Ríos, J. A., Meriño Córdoba, V. H., Martínez de Meriño, C. Y., Guzmán Rico, L. M., Otálvaro Lezcano, D. y Pareja Osorno, D. M. (2020). Modelo de

evaluación de desempeño y plan de formación para una empresa distribuidora y comercializadora de calzado. *Revista Espacios*, 41(07), 26.

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n07/a20v41n07p26.pdf>

López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* [Trabajo de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana].

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811>

Madrigal Torres, B. E. (2020). *Líderes y liderazgo*. Editorial Universidad de Guadalajara.

Manrique López, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento & Gestión*, (40). 129-158. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>

Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C. y Núñez Bottini, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

Monroy González, L. L. y Simbaqueba Prieto, N. (2017). La importancia de los indicadores de gestión en las organizaciones colombianas. *Ciencia Unisalle*.  
[https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2476&context=administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2476&context=administracion_de_empresas)

Muñoz Rocha, C. I. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press.

Narváez, M., Gutiérrez, C. y Senior, A. (2011). Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 27(2), 27-48. <https://www.redalyc.org/pdf/364/36422801003.pdf>

Nova, G. (18 de mayo de 2020). *Gestión organizacional*. Razón Pública.

<https://www.eldinero.com.do/107085/colaboradores-califican-a-la-dgjp-como-una-de-las-mejores-entidades-para-trabajar/>

- Nunes, P. (18 de marzo de 2016). *Recursos organizacionales*. Knoow.net. Enciclopedia Temática. <https://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/recursos-organizacionales/#:~:text=cabo%20sus%20actividades%E2%80%A6,Concepto%20de%20Recursos%20Organizacionales,llevar%20a%20cabo%20sus%20actividades>.
- Ospina Mejía, O. y Alvarado Peña, L. J. (2020). *Gestión organizacional, sustentabilidad, innovación y emprendimiento en América Latina*. Universidad Sergio Arboleda.
- Palmar G. Rafael S. y Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.  
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pang, K. & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Penachi Valle, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85–93.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Putra, N. H., Sutarto, J. y Yusuf, A. (2021). Influence of Organizational Climate Towards Polyglot Indonesia Members Intercultural Communication Skill Mediated by Self Motivation. *Journal of Nonformal Education*, 7(1), 14-22.  
<https://doi.org/10.15294/jne.v7i1.26790>
- Restrepo Parra, D., Sánchez Flórez, L. M., Muñoz García, G. A., Gallego Ramírez, L. M. y Becerra Ossa, J. P. (2016). Modelos de gestión: Un enfoque hacia las Pymes del sector

- litográfico. En A. Silvera Sarmiento. (Comp.). *Pymes: Gestión y clima organizacional* (pp.31-62). Sello Editorial Coruniamericana.
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R. y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43)(5), 53-68.  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rojas (2021). Gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar en instituciones educativas públicas. [Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú].  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/>
- Rosende R., F. (2016). *La Escuela de Chicago: Prólogo de James Heckman*. (2ª ed.). Ediciones UC.
- Ruiz Illán, J. F. y Martínez Fernández, M. (2021). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones de la U.
- Salazar (2020). Gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. [Trabajo de Maestría, Universidad César Vallejos].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51064/Salazar\\_TM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51064/Salazar_TM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar Marmolejo, L. y Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *AE. Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67.  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez Peñaflor, S. y Herrera Avilés, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 24(2), 133-146. <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2216>

- Simon, H. A. (2020). *El comportamiento administrativo: Un estudio de los procesos de decisión en las organizaciones administrativas*. Errepar.
- Soriano Velasco, A. (2020). *UF0517: Organización empresarial y de recursos humanos*. ICB.
- Taquechel Barreto, A. y García Díaz, C. A. (2020). *Aprende a ser secretaria. Manual para el desempeño profesional de la secretaria*. Editorial Universitaria.
- Toala Bozada, S. P., Álvarez Pincay, D. E., Osejos Valencia, J. F., Quiñonez Cercado, M. del P., Soledispa Reyes, S. G., Osejos Vásquez, A. E., Pionce Moreira, A. E., y Caicedo Plúa, C. R. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Editorial 3Ciencias.
- Torres Euan, L. (2020). *Administración I*. Klik Soluciones Educativas.
- Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo. Herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte.
- Valladares Villagómez, M. A. y Santacruz Benavidez, J. A. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016* [Trabajo de Grado, Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711>
- Zanabria Chayña, S. (2018). *Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27192>

**ANEXOS 1 Matriz de consistencia**

| <b>Problema General</b>  | <b>Objetivo General</b>  | <b>Hipótesis General</b>   | <b>Variables</b>                           | <b>Marco Teórico</b>   |
|--|--|--|--|--|
| ¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2020?                | Determinar la relación de la gestión organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020       | La gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020.      |  |  |
| <b>Problemas Específicos</b>   | <b>Objetivos Específicos</b>   | <b>Hipótesis Específicos</b>   | <b>Variables</b>                           |  |
| ¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2020?                 | Determinar la relación de la gestión organizacional con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2020                 | La gestión organizacional se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020        | <u>Variables</u><br>Gestión Organizacional | <b>1. Tipo de estudio:</b><br><br>Investigación Básica. Debido a que busca especificar propiedades, características y riesgos importantes de cualquier fenómeno que se analice |
| ¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2020?                  | Determinar la relación de la gestión organizacional con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020         | La gestión organizacional se relaciona significativamente con la calidad laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020         | Desempeño laboral                          | <b>2. Diseño de estudio:</b><br><br><i>Diseño no experimental, transversal correlacional</i><br><br>Ya que las variables no serán manipuladas                                  |
| ¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Dos de Mayo, Lima 2020?                 | Determinar la relación de la gestión organizacional con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020        | La gestión organizacional se relaciona significativamente con la economía laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020        |  | <b>3. Población:</b><br><br>Está constituida por 29 colaboradores del hospital dos de mayo   |
| ¿Cómo se relaciona la gestión organizacional con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020? | Determinar la relación de la gestión organizacional con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020 | La gestión organizacional se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020 |  | <b>4. Muestra</b><br><br>29 colaboradores  |

## ANEXOS 2

### INSTRUMENTO

**Título:** Gestión organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020

**Objetivo General:** Determinar la relación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020

**Género:**

1. Masculino
2. Femenino

**Edad:**

1. De 18 a 25 años
2. De 26 a 33 años
3. De 34 a 41 años
4. De 42 a más años

**Total desacuerdo (TD), desacuerdo (D), indiferente (I), acuerdo, (A), total acuerdo (TA)**

| ITEMS / INDICADORES   | Alternativas |   |   |   |    |
|---|--------------|---|---|---|----|
|   | TD           | D | I | A | TA |
| 1. ¿Considera usted que es importante que el hospital le indique los objetivos de la organización?                            |              |   |   |   |    |
| 2. ¿Cree usted que el hospital le proporciona los recursos para realizar cabalmente las funciones por la cual fue contratado? |              |   |   |   |    |
| 3. ¿Le entregan las actividades planificadas a fin de cumplir con las expectativas de la organización?                        |              |   |   |   |    |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 4. Dentro de las actividades que realiza, ¿le indican paso a paso las actividades a realizar?   |  |  |  |  |  |
| 5. La organización le indica cómo realizar las diferentes actividades con la finalidad de ejecutar con el mejor desempeño laboral                   |  |  |  |  |  |
| 6. ¿La organización le indica con claridad los objetivos propuestos para el cargo que desempeña?  |  |  |  |  |  |
| 7. Para realizar las actividades el cual se desempeña, ¿es necesario le entreguen una planificación?  |  |  |  |  |  |
| 8. ¿Considera que el control que lleva la organización en cuanto a las actividades realizadas obtiene los resultados esperados por la organización? |  |  |  |  |  |
| 9. ¿Cree usted que es importante la efectividad en la realización de sus funciones?   |  |  |  |  |  |
| 10. ¿Es importante la automotivación para el desempeño laboral?   |  |  |  |  |  |
| 11. ¿Mantiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y jefes?   |  |  |  |  |  |
| 12. ¿Consideras que es importante que la organización lo motive para realizar un mejor desempeño laboral?   |  |  |  |  |  |
| 13. ¿Cree usted que la empresa considera su situación financiera para el cargo que desempeña?   |  |  |  |  |  |
| 14. ¿Es importante que los líderes de la organización establezcan metas que sean posibles de lograr?  |  |  |  |  |  |
| 15. ¿Es importante la autoevaluación con la finalidad de mejorar el desempeño laboral?  |  |  |  |  |  |
| 16. ¿La empresa emplea sistemas de evaluación al personal que permita el crecimiento dentro de la organización?                                     |  |  |  |  |  |

ANEXO 3 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

| ITEMS / INDICADORES   | Relevancia |   |   |   | Coherente |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias |
|---|------------|---|---|---|-----------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
|   | 0          | 1 | 2 | 3 | 0         | 1 | 2 | 3 | 0        | 1 | 2 | 3 |             |
| 1. ¿Considera usted que su empleador le proporciona estabilidad laboral?                      |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 2. ¿El empleo que actualmente tiene le genera seguridad financiera?                           |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 3. ¿Cree usted que el empleo que actualmente tiene le proporciona buena experiencia laboral?  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 4. ¿El empleador le ofrece constantes capacitaciones?   |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 5. ¿Considera que el cargo que actualmente desempeña tiene horarios flexibles?                |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 6. Dentro de la jornada laboral ¿considera que las reuniones laborales son productivas?       |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 7. Usted como empleado, ¿Cumple con todas las actividades asignadas por la organización?      |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 8. ¿Tiene disposición en capacitarse referente a temas relacionados con su entorno laboral?   |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 9. ¿Hace uso adecuado de los recursos proporcionados por la empresa?                          |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 10. ¿Considera que cumple con todos los objetivos propuestos por la organización?             |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 11. ¿Cumple cabalmente con todas las actividades asignadas por su empleador?                  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 12. ¿Emplea alguna estrategia a fin de mejorar los resultados propuestos por la organización? |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 13. ¿Las actividades que usted realiza proporciona buena experiencia al cliente?              |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 14. ¿Considera que es importante estar automotivado?  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 15. ¿Se siente orgulloso del cargo que actualmente desempeña?                                 |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 16. ¿Participa activamente en las decisiones que le permitan mejorar el desempeño laboral?    |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |

Jorge Martin Figueroa Revilla  
CIP 50126



GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA 2020

| ITEMS / INDICADORES   | Relevancia |   |   |   | Coherente |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias |
|---|------------|---|---|---|-----------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
|   | 0          | 1 | 2 | 3 | 0         | 1 | 2 | 3 | 0        | 1 | 2 | 3 |             |
| 1. ¿Considera usted que su empleador le proporciona estabilidad laboral?                      |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 2. ¿El empleo que actualmente tiene le genera seguridad financiera?                           |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 3. ¿Cree usted que el empleo que actualmente tiene le proporciona buena experiencia laboral?  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 4. ¿El empleador le ofrece constantes capacitaciones?   |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 5. ¿Considera que el cargo que actualmente desempeña tiene horarios flexibles?                |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 6. Dentro de la jornada laboral ¿considera que las reuniones laborales son productivas?       |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 7. Usted como empleado, ¿Cumple con todas las actividades asignadas por la organización?      |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 8. ¿Tiene disposición en capacitarse referente a temas relacionados con su entorno laboral?   |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 9. ¿Hace uso adecuado de los recursos proporcionados por la empresa?                          |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 10. ¿Considera que cumple con todos los objetivos propuestos por la organización?             |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 11. ¿Cumple cabalmente con todas las actividades asignadas por su empleador?                  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 12. ¿Emplea alguna estrategia a fin de mejorar los resultados propuestos por la organización? |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 13. ¿Las actividades que usted realiza proporciona buena experiencia al cliente?              |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 14. ¿Considera que es importante estar automotivado?  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 15. ¿Se siente orgulloso del cargo que actualmente desempeña?                                 |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 16. ¿Participa activamente en las decisiones que le permitan mejorar el desempeño laboral?    |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |

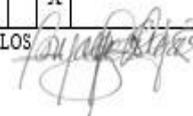
Mg. César Román Avalos Cuarite



GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL NACIONAL  
DOS DE MAYO, LIMA 2020

| ITEMS / INDICADORES   | Relevancia |   |   |   | Coherente |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias |
|---|------------|---|---|---|-----------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
|   | 0          | 1 | 2 | 3 | 0         | 1 | 2 | 3 | 0        | 1 | 2 | 3 |             |
| 1. ¿Considera usted que su empleador le proporciona estabilidad laboral?                      |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 2. ¿El empleo que actualmente tiene le genera seguridad financiera?                           |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 3. ¿Cree usted que el empleo que actualmente tiene le proporciona buena experiencia laboral?  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 4. ¿El empleador le ofrece constantes capacitaciones?   |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 5. ¿Considera que el cargo que actualmente desempeña tiene horarios flexibles?                |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 6. Dentro de la jornada laboral ¿considera que las reuniones laborales son productivas?       |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 7. Usted como empleado, ¿Cumple con todas las actividades asignadas por la organización?      |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 8. ¿Tiene disposición en capacitarse referente a temas relacionados con su entorno laboral?   |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 9. ¿Hace uso adecuado de los recursos proporcionados por la empresa?                          |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 10. ¿Considera que cumple con todos los objetivos propuestos por la organización?             |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 11. ¿Cumple cabalmente con todas las actividades asignadas por su empleador?                  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 12. ¿Emplea alguna estrategia a fin de mejorar los resultados propuestos por la organización? |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 13. ¿Las actividades que usted realiza proporciona buena experiencia al cliente?              |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 14. ¿Considera que es importante estar automotivado?  |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 15. ¿Se siente orgulloso del cargo que actualmente desempeña?                                 |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |
| 16. ¿Participa activamente en las decisiones que le permitan mejorar el desempeño laboral?    |            |   |   | X |           |   |   | X |          |   |   | X |             |

SOFIA SUSANA FERNANDEZ ZEVALLOS



**ANEXO 4**

**Procesamiento con V de Aiken**

| CUESTIONARIO 1 |  | Juez 1 |     |      | Juez 2 |     |      | Juez 3 |     |      | RESUMEN-TOTAL |     |      | Total | V de AIKEN | Condic ion |
|----------------|--|--------|-----|------|--------|-----|------|--------|-----|------|---------------|-----|------|-------|------------|------------|
|                |  | re l   | coh | clar | re l   | coh | clar | re l   | coh | clar | re l          | coh | clar |       |            |            |
| 1              | Expresa frases u oraciones articuladas de acuerdo al sonido de cada palabra. | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 9             | 9   | 9    | 27    | 1.00       | Valid o    |
| 2              | Pronuncia con mayor intensidad la sílaba tónica de cada palabra.             | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 9             | 9   | 9    | 27    | 1.00       | Valid o    |
| 3              | Demuestra facilidad y espontaneidad de palabras al hablar.                   | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 9             | 9   | 9    | 27    | 1.00       | Valid o    |
| 4              | Controla el volumen de su voz de acuerdo a la situación comunicativa.        | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 3      | 3   | 3    | 9             | 9   | 9    | 27    | 1.00       | Valid o    |
|                |  |        |     |      |        |     |      |        |     |      |               |     |      | 1.00  | Valid o    |            |

Lima, 10 de julio de 2020

Dr. Johnny Morzán Delgado

Jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación

Hospital Nacional Dos de Mayo

De mi consideración,

Es muy grato dirigirme a usted para comunicar que en mi calidad de asesor de tesis de la Facultad de Negocios, de la Universidad Privada del Norte, certifico que he dirigido y revisado el proyecto de tesis titulado:

"GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA 2020"

El cual es presentado por la srta. Carla Milagritos Zafra Reyes, para optar por el grado de Bachiller en Administración y Licenciada en Administración.

Por lo expuesto anteriormente, doy mi opinión favorable para su ejecución.

Sirva la presente para continuar con el trámite respectivo.

Atentamente



Firma del asesor