

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SEGURIDAD DE UN HOSPITAL GENERAL DE LIMA  
METROPOLITANA, 2022**

Organizational climate and job performance of security personnel of a general hospital in  
Metropolitan Lima, 2022

**Elmer Mujica M.**

<https://orcid.org/0009-0005-9418-4318>

**Seguro Social de Salud del Perú**

**ABSTRACT**

The objective was to analyze the relationship between the organizational climate and the work performance of security workers at a hospital institution in Lima, 2022. Descriptive-correlational research with a non-experimental design was carried out. The sample was made up of 96 people between 20 and 55 years old. The instruments used were the Work Performance Perception Questionnaire and the Organizational Climate Questionnaire. The results indicate that the organizational climate does present a correspondence with the work performance of the collaborators of a hospital institution in Lima, 2022, with a  $Rho = 0,843$  that represents a strong correspondence, likewise, it is significant with a  $p = 0,01$ .

**Keywords:** organizational climate, job performance, security personnel

---

\* Correspondencia: Elmer Ivan Mujica Mayorga. Seguro Social de Salud del Perú  
Mail: [elmer.mujica@essalud.gob.pe](mailto:elmer.mujica@essalud.gob.pe)

## RESUMEN

El objetivo fue analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de seguridad de una institución hospitalaria en Lima, 2022. Se ejecutó una investigación de tipo descriptiva-correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 96 personas entre los 20 a 55 años. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral y Cuestionario del Clima Organizacional. Los resultados indican que, el clima organizacional sí presenta correspondencia con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución hospitalaria en Lima, 2022, con un  $Rho = 0,843$  que representa una correspondencia fuerte, asimismo, es significativa con una  $p = 0,01$ .

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, personal de seguridad

## RESUMO

The objective was to analyze the relationship between the organizational climate and the work performance of security workers at a hospital institution in Lima, 2022. Descriptive-correlational research with a non-experimental design was carried out. The sample was made up of 96 people between 20 and 55 years old. The instruments used were the Work Performance Perception Questionnaire and the Organizational Climate Questionnaire. The results indicate that the organizational climate does present a correspondence with the work performance of the collaborators of a hospital institution in Lima, 2022, with a  $Rho = 0,843$  that represents a strong correspondence, likewise, it is significant with a  $p = 0,01$ .

**Keywords:** organizational climate, job performance, security personnel

## INTRODUCCIÓN

En casi toda Latinoamérica, existe un alto grado de inseguridad el cual se genera con la violencia, donde nuestro país no es ajeno a esta realidad y es común y las manifestaciones por demandas socio económicas de progreso y el crecimiento económico ha incidido sobre el bienestar general de la población.

La seguridad brindada por las instituciones del estado creadas para tal fin (Fuerza policiales y Fuerzas armadas) muchas veces son superados, por la gran cantidad de eventos que los sobrepasan en número y competencias asignadas. Ante esta situación son muchísimas personas las cuales forman un grupo que labora en las distintas agencias de seguridad privadas que brindan sus servicios, ya no solo en el campo de la seguridad personal, sino han ampliado sus funciones a velar por las protecciones de instituciones, propiedad privada y residencias, incluso muchas se encuentran a cargo de la atención al público.

Debido al alto índice de delitos contra la propiedad, aun frente a un escenario de pandemia ha obligado a los responsables de las empresas de seguridad a elaborar perfiles de empleabilidad con aptitudes más amplias en su personal, pues ya no solo brindan tranquilidad, garantizan seguridad en integridad personal a nivel físico y material de los inmuebles que tienen a su cargo, funciones destacadas e importantes para el servicio que brindan como personal de seguridad, sino en este contexto, deben ser trabajadores que estén preparados para puestos como entidades bancarias, establecimientos educativos y de salud, grandes industrias como parte de la primera línea para la atención del público.

En el caso de los hospitales, los riesgos que pueden presentar estas instituciones hospitalarias son frecuentes porque su funcionalidad es activa las 24 horas y los 365 días del año, asistiendo a recursos humanos en situación de vulnerabilidad; es por ello, la importancia de los trabajadores de seguridad para proteger, resguardar y mantener el orden dentro y fuera de la institución, por ello son imprescindibles y su desempeño debe ser óptimo.

Después de muchos años de desarrollo del campo de la salud, ha permitido que las instalaciones hospitalarias tengan mayores exigencias en sus competencias y diversidad de atenciones. Es por ello, que se le da importancia a la comprensión de la conducta en los individuos que se dedican a trabajar en el área de seguridad y si presentan el soporte logístico y emocional, para cumplir con sus funciones establecidas, uno de ello sería la percepción de un adecuado clima organizacional.

Al acrecentarse la población global, se acrecienta también la utilización de los recursos que brindan las entidades de servicios básicos, uno de ellos es el sector salud, aquel que debe

ser eficiente, que permita el traslado de personas, adecuada logística y seguridad. En este estudio se abordó específicamente el tema del clima organizacional (CO) y su correspondencia con el desempeño laboral (DL) del personal en trabajadores dando servicios de seguridad en un nosocomio general del seguro social.

Este estudio académico se divide en cinco capítulos, el primero de los cuales incluye el problema, conjetura, demostración, objetivo y limitaciones de su desarrollo. La segunda sección proporciona la justificación del estudio para ayudar a comprender estas dos variables, así como el marco teórico y las definiciones utilizadas en este estudio. Luego, el Capítulo 3 proporcionará detalles del marco metodológico de este estudio, describiendo el tipo y diseño, describiendo la población de tejidos y las muestras obtenidas. Conjuntamente, se formularán supuestos, operacionalización de variables, métodos aplicados y procesamiento de datos, que son importantes para la comprensión del análisis. Finalmente, los siguientes capítulos presentarán, discutirán, desarrollarán conclusiones y recomendaciones que pueden proporcionar una nueva perspectiva para cualquiera que quiera profundizar en el tema y cómo funciona. Psicología Organizacional. Guardias de seguridad trabajando en el Hospital Peruano del Seguro Social en la ciudad metropolitana de Lima.

Los riesgos que pueden presentar las instituciones hospitalarias son frecuentes porque su funcionalidad es activa las 24 horas y los 365 días del año, asistiendo recursos humanos en vulnerabilidad; es por ello, la importancia de los trabajadores de seguridad para proteger, resguardar y mantener el orden dentro y fuera de la institución.

Al acrecentarse la población global, se acrecienta también la utilización de los recursos que brindan las entidades de servicios básicos, uno de ellos es el sector salud, aquel que debe ser eficiente que permita el traslado de personas, adecuada logística y seguridad. Esta investigación estudia el tema del CO y su relación con el DL de personal que labora dando servicios de seguridad en un hospital general del seguro social por ser un tema de importancia vital sobre todo después de las consecuencias que ha tenido la pandemia y el ambiente social al cual ha estado sometido el Perú.

Después de muchos años de desarrollo del campo de la salud, han permitido que las instalaciones hospitalarias tengan mayores exigencias en y diversidad de atenciones. Es por ello, la importancia de entender cuál es la conducta que presentan las personas en sus entornos laborales en área de seguridad y si presentan el soporte logístico y anímico, para cumplir con sus funciones establecidas.

La seguridad global tiene como concepto principal la seguridad operativa, la cual necesita asegurar y monitorear el factor humano en el mantenimiento de los servicios. Han pasado muchos años; la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) tiene considerado al factor humano como un pilar, implementando diversas medidas como el clima y desempeño cultural y organizacional, además de la seguridad operacional y otros aspectos en sus operaciones. Evaluar evaluaciones directamente relacionadas con dichas actividades. Asimismo, las organizaciones hospitalarias llevan décadas estudiando el elemento humano en mantenimiento, logística y seguridad, lo que además ha impulsado la importancia del (CO) y la respuesta al (DL).

El sector de salud en nuestro país presenta y se encuentra en constante evolución, por lo que cuentan con diferentes sistemas de gestión que les permiten asegurar y monitorear a sus empleados, brindándoles garantías de trabajo seguro. Por ello, muchas organizaciones están utilizando diferentes mecanismos para motivar a los empleados, capacitarlos e incluso convivir con las nuevas formas de vida a raíz de la pandemia del coronavirus, muchas organizaciones han trasladado a gran parte de su personal a labores virtuales; sin embargo, el servicio de vigilancia se ha mantenido en la presencialidad, trabajando en primera línea de apoyo para que las demás actividades puedan realizarse con ciertos niveles de seguridad aun cuando estos sean mínimos.

En Lima, como ciudad capital, alberga varias organizaciones de servicio de seguridad de empresas, pero en esta investigación abarca al personal que presta servicio de seguridad hospitalaria, porque ello permitirá describir la percepción de los colaboradores en relación con el CO y como se manifiesta en su DL.

En el Perú, el año 2021, fue un año de crisis permanente, debido a la inseguridad e ingobernabilidad acrecentado por los efectos de la pandemia los últimos años; este hecho cambio lo que debió ser un año de reflexión y conmemoración por los 200 años de vida republicana, fue más bien, una época de mayor polarización política, de incertidumbre, pues lo consecuencias de la falta de planificación, en todos los sectores, desnudaron la falencias en todas las áreas de servicio y el retorno a la normalidad así como flexibilidad de las normas de aislamiento, se hicieron con mucho temor y el viejo problema de inseguridad volvió a la percepción del ciudadano común.

Las estadísticas de este periodo mostradas por el informe anual de seguridad ciudadana elaborado Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (2020) reportaron un aumento en las denuncias por delito, faltas, desapariciones, feminicidio, violencia de género, sexual y psicológico, que han aumentado de manera exponencial. Recordemos que, durante el 2020,

una gran ola (con dos picos) de COVID-19 causó serios estragos en nuestro sistema sanitario y con duros efectos sobre la población. Una vez superado este primer golpe, no habría mucho respiro para un nuevo embate del virus con un rebrote desproporcional. Para cierre del 2020, en diciembre para ser exactos, una nueva ola de la pandemia empezaba a crecer, la que ocupó prácticamente toda la primera mitad del 2021 afectando gravemente a nuestro país. Los efectos no solo se reflejaron en la cantidad de fallecidos, sino también a nivel económico aumentando los precios, tanto de servicios como de productos vinculados a la salud y alimentación, generando deudas y crisis en las economías familiares en especial de los niveles socioeconómicos más deprimidos.

En este periodo se acrecentó por ende la crisis política, social y económica que continua hasta el día de hoy, con enfrentamientos entre los poderes del estado creando una terrible inestabilidad que ha mellado la confianza en todas las instituciones, que deberían prestar servicios en igualdad de condiciones, de acuerdo el régimen democrático en el cual supuestamente corresponde.

La relación entre esta situación y el problema de seguridad se percibe por el incremento de medidas de mano dura hacia las manifestaciones de protestas y la militarización de las calles; donde uno de los mayores focos de protesta son los locales de instituciones gubernamentales, comisarias, fiscalías y otros centros identificados como instituciones relacionadas con el gobierno. Para la gente común, sin embargo, conforme una nueva normalidad está asentándose, el miedo al delito también recupera terreno rápidamente. A comparación del año 2020, la sensación de desprotección volvió a crecer. Atrás quedaron los tiempos de menos flujo de movilidad y observar un mayor despliegue policial en las calles, lo que produjo una relativa sensación de protección. La crisis política lo acrecentó y así lleva los últimos dos años.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística (INEI, 2021) manifestaron que 1 de cada 5 peruanos ha sido víctima de un hecho delictivo durante el 2021. No obstante, vale decir que en este último año el porcentaje de victimización ha continuado bajo, siendo 3.4% menor en comparación del 2020, aunque con una ligera alza en el segundo semestre. Como se señaló en los apartados anteriores, las dinámicas del delito han sufrido también las repercusiones propias de los efectos de la pandemia y las medidas restrictivas que el Gobierno ha tomado para detenerla. Las cifras señalan que el 18.6% de toda la población a partir de los 15 años ha sido víctima de algún hecho que implique violencia en forma delictiva entre el último semestre del año 2020 e inicios del año 2021.

Con la normalización de la vida social, se espera que continúen recuperando el sin embargo en el transcurso de la visita a la institución hospitalaria, que se encuentra en la ciudad

de Lima, se obtuvo apuntes de gran importancia, los cuales quedaran en evidencia lo importante que es la psicología organizacional en este componente de atención básica. Asimismo, se toma en cuenta conceptos afines a la efectividad de los servicios de las instalaciones de salud entre las cuales la seguridad entendida como la destreza que tiene el personal para captar confianza, respondiendo a las preguntas que muchas veces plantean los usuarios acerca de su estado de salud como parte de las competencias del desempeño laboral de la muestra estudiada (Benites et al., 2021).

Para la entidad como el MINSA (2017) impulsó una serie de normativas para reforzar la seguridad y calidad de atención de los asegurados, con el propósito de mejorar el estado vulnerable de los pacientes, se ha realizado diversas evaluaciones, lo cual ha permitido seguir tamizando a su personal de acuerdo con el perfil adecuado para cumplir con sus funciones. Por otro lado, el proceso actual en el que se encuentra el planeta en relación con el coronavirus hace que en los últimos años no se hayan realizado evaluaciones periódicas. Sin embargo, cuando algunos empleados de la región regresaron del trabajo remoto, surgió la oportunidad de investigar y analizar el OC y su potencial impacto en el personal de seguridad de la organización.

Al interactuar con el personal del departamento, podemos conocer más sobre cómo el personal de esta institución hospitalaria de Lima percibe el clima organizacional y, lo más importante, el significado e importancia que sienten cuando acuden a instituciones sexuales, todo es observado y cada acción. aparentemente está controlado al milímetro. Por otro lado, el clima afecta comportamientos individuales y grupales como la rotación, la satisfacción laboral, el desempeño laboral, la seguridad, la satisfacción del cliente, la calidad del servicio y el desempeño financiero (Lisbona et al., 2008). Con eso en mente, queríamos comprender cómo se desarrollan y relacionan las variables del presente estudio, por lo que se formuló la siguiente pregunta: ¿Qué correspondencia se presenta entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de seguridad de un hospital general de Lima Metropolitana, 2022?

## **MÉTODO**

### ***Tipo de investigación***

Se planteó un estudio prospectivo, transversal y correlacional, permite recopilar datos de forma prospectiva, donde la información se obtiene directamente de la fuente primaria (Hernández, 2014). Además, el enfoque es transversal, se denomina así debido a que los datos se recaudaron de un solo elemento, el nivel es correlacional, porque se busca adjuntar los

constructos y medir la correspondencia entre éstos. Se siguió un diseño no experimental, son experimentos que se desarrollan sin la intervención deliberada de los constructos y en los que solo es observacional de los fenómenos en su hábitat natural para examinarlos (Hernández y Mendoza, 2018).

### ***Participantes***

Para esta investigación, la población de la institución hospitalaria es de 247 trabajadores involucrados en diversas áreas de seguridad, de las cuales 45 son de féminas y 202 son varones entre los 20 a 55 años. Se seleccionaron 96 aportantes de instituciones hospitalarias como muestra no probabilística.

### ***Instrumentos***

#### **Cuestionario del Clima Organizacional**

Se desarrolló utilizando métodos Likert utilizando 50 ítems para explorar las percepciones de los individuos sobre la autorrealización, el compromiso laboral, la supervisión, la comunicación y las relaciones laborales a través de análisis cuantitativos y estadísticos. Las personas que realicen la encuesta tendrán cinco respuestas posibles y sólo tendrán que marcar una de ellas. Los criterios de calificación fueron la siguiente escala Likert: todo o siempre (5), muchos (4), regularmente o algo (3), rara vez (2) y ninguno o nunca (1).

#### **Cuestionario de la Percepción de Desempeño Laboral**

Está diseñado mediante métodos Likert y utiliza 28 ítems para explorar la percepción que tiene una persona sobre: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal. Las personas que respondan la encuesta tendrán cuatro respuestas posibles y sólo deberán marcar una. Los criterios son: siempre (3), frecuentemente (2), a veces (1) y nunca (0).

### ***Análisis de datos***

Para este estudio se creó una base de datos en Microsoft Excel, luego de lo cual la matriz de datos fue enviada al programa SPSS 25.0 para su limpieza y análisis de datos de acuerdo con los objetivos en la presente investigación. Se utilizó la media aritmética, por otro lado, también se agregó la prueba de normalidad, obteniendo datos no paramétricos, posterior a ello el coeficiente de Rho de Spearman y Alfa de Cronbach para determinar la concordancia entre las estructuras cualitativas obtenidas para los niveles de CO y DL.



### *Consideraciones éticas*

Se presentó a los participantes un consentimiento informado que seguía los principios del artículo 5 de Ley de Protección de Datos 29733, y que proporcionaba la información de los objetivos del estudio. Además, la universidad proporciona el software antiplagio: Turnitin, el cual es empleado para filtrar las investigaciones.

## **RESULTADOS**

**Tabla 1**

*Niveles de las dimensiones del Clima Organizacional*

	CO		Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	10	10.4	2	2.1	2	2.1	8	8.3			2	2.1
Favorable	50	52.1	52	54.2	58	60.4	50	52.1	54	56.3	52	54.2
Media	34	35.4	6	6.3	34	35.4	36	37.5	18	18.7	8	8.3
Desfavorable	2	2.1	36	37.4	2	2.1	2	2.1	24	25	34	35.4
Total	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100
Aspecto positivo		62.5		56.3		62.5		60.4		56.3		56.3
Aspecto negativo		37.5		43.7		37.5		39.6		43.7		43.7

La Tabla 1 se puede observar que el CO analizado en el Hospital de Lima en el año 2022 tiene un 62,5% de aspectos positivos y sus dimensiones son autorrealización 56%, participación en el trabajo 62% y supervisión 60,4%, comunicación 56,3%, condiciones laborales 56,3%.

**Tabla 2***Niveles de las dimensiones del DL*

	DL		Motivación		Responsabilidad		Liderazgo y trabajo grupal		Formación y desarrollo personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo			20	20.8	4	4.2	4	4.2	70	72.9
Medio	54	56.3	68	70.8	76	79.2	52	54.1	26	27.1
Alto	42	43.7	8	8.4	16	16.6	40	41.7		
Total	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100
Aspecto positivo		100		79.2		95.8		95.8		27.1
Aspecto negativo		0		20.8		4.2		4.2		72.9

Según la Tabla 3 se puede observar que el DL analizado por las instituciones hospitalarias de Lima en el año 2022 tiene un 100% de aspectos positivos y sus dimensiones son motivación 79.2%, responsabilidad 95.8%, liderazgo y trabajo en equipo 95.8%, finalmente capacitación y desarrollo personal correspondiente a 56.3%.

**Contrastación de hipótesis****Tabla 3***Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

	Desempeño Laboral	
	Rho	,843
Clima Organizacional	p	<.001
	N	96

Según la Tabla 3, se puede visualizar que el  $Rho = 0,843^{**}$  que representa una correspondencia fuerte, asimismo,  $p = 0,01$  siendo que es menor a 0,05 se deduce que la correlación es significativa. Basado a este resultado se precisa que el CO sí presenta correspondencia con el DL de los colaboradores de una institución hospitalaria en Lima, 2022.

**Tabla 4**

*Correlación entre Autorrealización y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Autorrealización	Rho	,760
	p	<.001
	N	96

Según la Tabla 4, se puede visualizar que  $Rho = 0,760$  que representa una correspondencia fuerte, asimismo,  $p = 0,01$  por lo que se deduce que la correlación es significativa. Basado a este resultado la autorrealización personal si presenta correspondencia con el DL en los colaboradores de una institución hospitalaria en Lima, 2022.

**Tabla 5**

*Correlación entre Involucramiento y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Involucramiento laboral	Rho	,802
	p	<.001
	N	96

Según la tabla 5, se puede visualizar que  $Rho = 0,802$  que presenta una correspondencia fuerte, asimismo,  $p = 0,01$ ; se interpreta que la correlación es significativa. Basado a este resultado se puede precisar que el involucramiento laboral si presenta correspondencia con el DL en los trabajadores de una institución hospitalaria en Lima, 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre supervisión y Desempeño Laboral*

		DL
Supervisión	Rho	,920
	p	<.001
	N	96

Según la tabla 6, se puede visualizar que  $Rho = 0,920$  presenta correspondencia fuerte, asimismo,  $p = 0,01$ , por lo que se deduce que la correlación es significativa. Basado a este

resultado se puede precisar que la supervisión si presenta correspondencia con el DL en los colaboradores de una institución hospitalaria en Lima, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre Comunicación y Desempeño Laboral*

		DL
Comunicación	Rho	,897
	p	<.001
	N	96

Según la tabla 7, se puede visualizar que Rho de Spearman = 0,897 presenta una correspondencia fuerte, asimismo,  $p = 0,01$ , por lo que se acata la correlación es significativa. Basado a este resultado se puede precisar que la comunicación si presenta correspondencia con el DL en los colaboradores de una institución hospitalaria en Lima, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre Condiciones laborales y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Condiciones laborales	Rho	,828
	p	<.001
	N	96

Según la tabla 8, se puede visualizar que Rho de Spearman = 0,828 presenta una correspondencia fuerte, asimismo,  $p = 0,01$  por lo que se acata la correlación es significativa. Basado a este resultado se puede precisar que las condiciones laborales si presentan correspondencia con el DL en los colaboradores de una institución hospitalaria en Lima, 2022.

## DISCUSIÓN

En esta investigación luego de realizar la encuesta a los 96 trabajadores de una institución hospitalaria, a través de dos instrumentos cuyas propiedades psicométricas fueron evidenciados a través de un estudio piloto los resultados adquiridos en este estudio con respecto al objetivo general: “Determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de seguridad de un hospital general de Lima metropolitana

2022” se encontró una relación muy alta entre los constructos medibles con resultados de correspondencia de  $Rho = 0,843$  y  $p < .001$ , implicando relación directa alta y significativa, de esa manera se acata la hipótesis alterna que menciona que existe una relación directa y estadísticamente significativa en ambas variables en el caso de la muestra de trabajadores de seguridad que laboran en una organización hospitalaria de Lima Metropolitana.

Encontramos correspondencia con el estudio de Palacios (2019) en el Ecuador de cuál es el impacto del CO en el desempeño laboral entre trabajadores administrativos, demostrando correspondencia significativa entre la variable ( $Rho = .234$  y  $p < .005$ ). Siendo los resultados muy similares en estudios nacionales, como los obtenidos por Lipa (2020) en un estudio con el mismo diseño de investigación busco analizar la relación entre la variable en mención en personal de una Mype en Huachipa, encontrando una correlación de  $Rho = 0,772$ . Igualmente, Fernández y Maldonado (2020) evaluaron a 25 trabajadores de productos químicos, obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman =  $.903$  y significancia (bilateral) de  $.000$  siendo este  $p < .05$ , concluyéndose que existe una correlación muy fuerte positiva. Finalmente, Urbano (2018) indica de acuerdo con su estudio desarrollado en Huaraz que un apropiado Clima Organizacional ayuda a la mejora y estabilidad del DL en los empleados de la compañía.

Estos resultados confirmarían lo planteado por Hodgeths y Altman (1987) quienes consideran que la percepción del trabajador sobre el ambiente laboral positivo donde el manejo de las relaciones, el cumplimiento de los roles y funciones determinan una fuerza motivadora para un buen desempeño. Se puede señalar que el CO es un grupo de características del ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los empleados y consideradas como una fuerza que influye en el comportamiento de los colaboradores (García, 2007).

En atención a la descripción de los resultados cabe agregar que un adecuado clima organizacional propicia un desempeño y acrecentada productividad además de una satisfacción laboral positiva Bernal et al (2015) pueden percibir una relación significativa entre el CO y el empleado y/o el comportamiento de los empleados reflejado en el DL, y así conceptualmente el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Como lo menciona Palma (2004), el CO es la percepción que tienen los empleados sobre cómo funciona su lugar de trabajo y los factores relacionados con él. Enfatiza los factores del CO que influyen directamente en el comportamiento individual y los hace mensurables. Según los autores, existen cinco determinantes del CO: autorrealización, participación laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

En conclusión, vale la pena señalar que las cuestiones climáticas son ahora muy importantes para casi todas las organizaciones que buscan mejorar continuamente el entorno laboral para aumentar la productividad sin descuidar los recursos humanos. Su conocimiento guía los procesos que determinan el comportamiento organizacional y también permite cambios en el comportamiento de los miembros y las estructuras organizacionales.

En cuanto al primer objetivo de esta investigación “Determinar la relación entre la autorrealización y DL del personal de seguridad de un hospital general de Lima metropolitana, 2022” se observó una correlación de  $Rho = 0,760$  presentando correspondencia significativa, de esa manera se pudo acatar la hipótesis alterna que menciona que la autorrealización si presenta correspondencia con el DL de los colaboradores de una institución hospitalaria. De igual forma, en un estudio realizado por Fernández y Maldonado (2020), al evaluar el ajuste entre realización personal y EA, obtuvieron un ajuste significativo de  $Rho = 0,829$ .

Siendo así que, el análisis de las DL en sus factores motivacionales entre las 96 muestras de este estudio arrojó que 10 personas (20,8%) estaban en nivel bajo y 34 personas (70,8%) estaban en nivel bajo. Nivel medio y alto 4 personas (8,3%), nivel medio y alto combinados, presentan un 79,1% de aspectos positivos de motivación. De igual forma, en un estudio realizado por Fernández y Maldonado (2020), que utilizó las mismas variables relacionadas con los factores motivacionales de la estructura de DL, un total de 25 personas obtuvieron la siguiente muestra de resultados: nivel bajo 8 (32%), medio nivel 11 personas (44%), nivel alto 6 personas (24%). Combinados con niveles medios y altos, lograron calificar un 68% de motivación positiva.

En cuanto al segundo objetivo de esta investigación “Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el DL del personal de seguridad de un hospital general de Lima metropolitana, 2022” se observó una correlación de  $Rho = .802$  manifestando una correspondencia significativa, de esa manera se pudo acatar la hipótesis alterna que menciona que la autorrealización si presenta correspondencia con el DL de los colaboradores de una institución hospitalaria. Similar al estudio de Lipa (2020) con las mismas variables, obteniendo en sus resultados ( $Rho = .772$ ) y significancia bilateral ( $p < .05$ ) lo que evidencia correspondencia de forma positiva. Sustentado en los aportes de Palma (2004) al determinar que el involucramiento laboral, explica que el colaborador se identifica con los valores organizacionales, y cuan comprometido puede alcanzar a ser, cumpliendo los roles que asume, desarrollándose en el centro de labores. Aunando de esta manera en cómo logra el colaborador la autorrealización; entendida como la recepción emocional y cognitiva que percibe el

colaborador en su centro laboral, lo que propicia a su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.

En cuanto al tercer objetivo específico de esta investigación “Determinar la relación entre la supervisión y el DL del personal de seguridad de un hospital general de Lima metropolitana, 2022” se observó una correlación de  $Rho = .920$  y  $p < .001$ , demostrando una correspondencia significativa, de esa manera se pudo acatar la hipótesis alterna que menciona que la autorrealización si presenta correspondencia con el DL de los colaboradores de una institución hospitalaria. Similar al estudio de Fernández y Maldonado (2020) con valores similares ha ido obteniendo en sus resultados ( $Rho = .903$ ) y significancia bilateral ( $p < .05$ ) aceptándose la hipótesis establecida. Desde el punto de vista de Palma (2004) la supervisión, se percibe por parte de los empleados a su superiores, en función a su desempeño laboral, incluso la posición que toman cuando son supervisados y cómo son apoyados por sus superiores. Lo que favorece de manejarse una óptima supervisión en los propósitos, para alcanzar la autorrealización.

En cuanto al cuarto objetivo específico de esta investigación “Determinar la relación entre la comunicación y el DL del personal de seguridad de un hospital general de Lima metropolitana, 2022” se observó una correlación de  $Rho = .897$  y  $p < .001$ , obteniendo una correspondencia significativa, de esa manera se pudo acatar la hipótesis alterna que menciona que la autorrealización si presenta correspondencia con el DL de los colaboradores de una institución hospitalaria. Diferente a la investigación de Palacios con las variables CO en el DL, ( $Rho = .234$ ;  $p < .005$ ), demostrando correspondencia significativa entre las variables. Por consiguiente, para Palma (2004) es relevante mantener la comunicación, con los empleados percibiendo la fluidez, coherencia, claridad de sus empleadores, recaudando información valiosa, clara y pertinente para la funcionalidad interna en el centro laboral. Amparando que la continua comunicación, favorece en el alcance de la autorrealización.

En cuanto al quinto objetivo específico de esta investigación “Determinar la relación entre las condiciones laborales y el DL del personal de seguridad de un hospital general de Lima metropolitana, 2022” se observó  $Rho = .828$  y  $p < .001$ , obteniendo una correspondencia significativa, de esa manera se pudo acatar la hipótesis alterna que menciona que la autorrealización si presenta correspondencia con el DL de los colaboradores de una institución hospitalaria. Parecido a lo hallado por Barrera (2021) quien obtuvo ( $Rho = .576$  y  $p < .05$ ) lo que demuestra que un ambiente laboral percibido como favorable promueve la autorrealización de sus colaboradores. Hecha esta salvedad, Palma (2004) resaltó que las condiciones laborales, que la empresa propicia al ofrecer las herramientas, materiales, psicosociales y económicas;

favorece en el desarrollo de las actividades plasmadas en el centro laboral, fortaleciendo y manteniendo la autorrealización del colaborador.

## REFERENCIAS

- Barrera, E. (2021). “Comunicación interna y su relación con el clima organizacional en una compañía de alimentos de Cartagena de Indias” [Tesis grado académico de maestro] Repositorio de la Universidad Tecnológica de Bolívar <http://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/10021>
- Benites. Á., Castillo. E., & Rosales M. (2021). Factores asociados a la calidad del servicio en hospitales públicos peruanos. *Medisur*. 19(2):236-244. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2021/msu212g.pdf>
- Fernández, M., & Maldonado, U. (2020). “El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de La Libertad, 2019” [Tesis grado académico bachiller] Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24912>
- Hodgeths, R & Altman, S (1987). *Comportamiento Organizacional*. México. Nueva Editorial Interamericana.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández & Mendoza (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*: McGraw Hill Interamericana.
- Lipa, J. (2020). “Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa” [Tesis grado académico de maestro] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633>
- Lisbona A., Palací, F., & Gomez, A. (2008). “Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* – 2008 Vol. 24 N°2 Pags. 153-167 <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n2/v24n2a02.pdf>
- MINSA, DGSP. *Metodología para el estudio del clima organizacional*, Hilmart SA; 2012 [citado 10 de julio de 2021]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (2020). *Feminicidio y feminicidio en grado de tentativa del 16 de marzo al 31 de mayo del 2020*. Lima, <https://bit.ly/3j0GLmR>



Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2021). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. [https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm)

Palacios, D. (2019). “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador” [Tesis grado académico bachiller] Repositorio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>

Palma, S. (2004). “Escala Clima Laboral CL – SPC”. Manual. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Aporte Santiaguino, 11 (1), pág. 167-180. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31662/Pando%20Paz%20Soldan%20Jackeline\\_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31662/Pando%20Paz%20Soldan%20Jackeline_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)