



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales
de salud de los centros especializados de salud mental
comunitario Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Quiñones Diaz, Raquel Estefany (ORCID: 0000-0002-0791-461X)

ASESOR:

Mg. Ñique Carbajal, César Armando (ORCID: 0000-0002-9287-9387)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los servicios de salud

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi pequeño bebé que está en camino por brindarme la fortaleza de seguir adelante, a mi familia por apoyarme en todo momento, sabiendo que él logró de culminar satisfactoriamente esta tesis es producto de esfuerzo y constancia.

Raquel Estefany

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo que me abrió sus puertas a este mundo lleno de aprendizaje, a mis docentes de la Maestría en servicios de Gestión Pública por sus conocimientos y motivación. A la Gerencia Regional de Salud Lambayeque por brindarme las facilidades para poder llevar a cabo mis instrumentos de evaluación, gracias a mi familia por darme ánimos y perseverar.

Autora

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | ii |
| Índice de contenidos | ii |
| Índice de tablas | iii |
| Índice de figuras | iv |
| Resumen..... | v |
| Abstract..... | vi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 20 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 20 |
| 3.2 Variables y Operacionalización | 20 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo..... | 21 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 22 |
| 3.5 Procedimiento | 23 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 23 |
| 3.7 Aspectos éticos de la investigación..... | 26 |
| IV. RESULTADOS | 27 |
| V. DISCUSIÓN..... | 37 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 42 |
| REFERENCIAS..... | 43 |
| ANEXOS | 49 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Profesionales de salud de los diferentes centros de salud mental comunitario – Lambayeque..... | 21 |
| Tabla 2 Confiabilidad Alfa de Cronbach | 24 |
| Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos para las variables en estudio | 25 |
| Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad para variable clima organizacional | 25 |
| Tabla 5 Resultados de la fiabilidad para la variable desempeño laboral | 26 |
| Tabla 6 Nivel para variable clima organizacional (Agrupada) | 27 |
| Tabla 7 Nivel por dimensiones para la variable clima organizacional..... | 28 |
| Tabla 8 Nivel para la variable desempeño laboral | 31 |
| Tabla 9 Nivel de la variable Desempeño Laboral por dimensiones | 31 |
| Tabla 10 Correlación de pearson entre clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral | 33 |
| Tabla 11 Correlación de pearson entre desempeño laboral y las dimensiones de clima organizacional | 34 |
| Tabla 12 Correlación de pearson para las variables clima organizacional y desempeño laboral | 35 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Gráfico de barras para el nivel de clima organizacional (Agrupada) | 27 |
| Figura 2 Nivel para la dimensión estructura de la variable clima organizacional | 28 |
| Figura 3 Nivel para la dimensión ingresos y remuneraciones de la variable clima organizacional..... | 29 |
| Figura 4 Nivel para la dimensión autonomía de la variable clima organizacional | 29 |
| Figura 5 Nivel para la dimensión motivación de la variable clima organizacional..... | 30 |
| Figura 6 Nivel para la dimensión respaldo al servidor de la variable clima organizacional..... | 30 |
| Figura 7 Dimensión calidad de trabajo para la variable desempeño laboral..... | 32 |
| Figura 8 Dimensión orientación de resultados para la variable desempeño laboral ... | 32 |
| Figura 9 Dimensión productividad para la variable desempeño laboral..... | 33 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque en el año 2021 el cual se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, la metodología descriptiva – correlacional, bajo el diseño no experimental, ejecutado a una población muestral de 74 profesionales de la salud de los diferentes centros comunitarios. A los cuales se les interrogó mediante dos cuestionarios uno equivalente a la variable clima organizacional, la cual está compuesta por 5 dimensiones; y por otra parte la variable desempeño laboral la cual se divide en 3 dimensiones. Luego de su ejecución se extrajo que las variables clima organizacional y desempeño laboral tienen una relación positiva alta empleando la correlación de Pearson igual a 0,668. Finalmente concluyó que, si el clima organizacional es adecuado, el desempeño laboral será óptimo y garantizará el cumplimiento de los objetivos de la institución. Por consiguiente, se determina que si existe conexión entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, remuneraciones, estructura.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance of the health professionals of the specialized Lambayeque community mental health centers in the year 2021, which was developed through a quantitative approach, the descriptive-correlational methodology, under the non-experimental design, thus seeking the connection that exists in both terms and thereby analyzing the problematic reality of each community mental health center in Lambayeque, carried out on a sample population of 74 health professionals from the different community centers. To which two questionnaires were questioned, one equivalent to the organizational climate variable, which is made up of 5 dimensions; and on the other hand the variable work performance which is divided into 3 dimensions. After its execution, it was extracted that the variables organizational climate and work performance have a high positive relationship using the Pearson correlation equal to 0.673; This means that, if the organizational climate is adequate, work performance will be optimal and will guarantee the fulfillment of the institution's objectives. Therefore, it is determined that if there is a connection between the variables organizational climate and job performance.

Keywords: Work performance, remuneration, structure.

I. INTRODUCCIÓN

Vamos a comenzar indicando que globalmente el clima organizacional y el desempeño laboral han tomado gran importancia, en donde las diferentes instituciones ya sea del sector público y privado han implementado diversas estrategias para fomentar un agradable clima laboral en donde el recurso humano se sienta identificado, desarrollando sus habilidades, relaciones interpersonales, conocimientos y trabajo en equipo. Contribuyendo al logro de las metas.

Tokarski & Oleksa-Marewska (2019) afirman que debido a las transformaciones socioeconómicas y al desarrollo de la tecnología, la ventaja competitiva de las empresas se basa en el capital intelectual, donde los trabajadores contribuyen positivamente al fortalecimiento de la posición que ocupa su organización en el mercado.

Las empresas tanto públicas y privadas han tomado conciencia que para elaborar bienes y prestar servicios a los usuarios de forma eficaz es necesario contar con un buen capital humano.

Pedraza (2018) menciona que el recurso más importante en una organización son sus recursos humanos, porque el comportamiento y desempeño individual inciden en la calidad, así como en la optimización de los servicios prestados.

En los últimos años se han realizado diferentes encuestas, con el propósito de entablar y entender cuál es el clima organizacional de su entidad con el fin de conseguir un mejor manejo laboral, encontrar los factores que impiden el logro de esta meta y las mejores soluciones que pueden cambiar lo negativo. Asimismo, conforme a la realidad problemática contar con un plan alternativo.

Rodríguez Machado (2019), menciona que “el desempeño laboral está relacionado con la misión, visión, metas y estrategia las cuales deben ser consistentes con las metas personales”.

Asimismo cabe resaltar que en muchos establecimientos de salud, existe bajo compromiso con el desempeño laboral, y eso genera conflictos con los jefes ocasionando un clima organizacional desagradable y por ende no se brinda una atención de calidad a los usuarios.

Álvarez (2016), refiere que el clima institucional es determinante en el desempeño laboral, de manera que es un factor importante y su efecto influye en los recursos humanos.

Con referencia al ámbito nacional se han evidenciado que muchos trabajadores del sector salud han realizado manifestaciones haciendo referencia que no reciben ningún estímulo económico, incentivo o reconocimiento por su desempeño laboral, en ese sentido se debe buscar estrategias para lograr un clima organizacional y desempeño laboral sostenible.

De acuerdo con García, Hernández y Villanueva (2017), actualmente el lugar de trabajo se considera como un segundo hogar, ya que los trabajadores invierten más de ocho horas diarias, donde conviven con sus compañeros de trabajo. Es por eso, que es importante conocer el clima laboral que los rodea, y determinar si el entorno es agradable para el liderazgo efectivo. Ya que esto afectará directamente en la satisfacción laboral, para cumplir las metas y objetivos con eficacia.

Teniendo en cuenta las referencias anteriormente mencionadas este trabajo de investigación tiene vital importancia para poder determinar una conexión entre el ambiente institucional y el manejo laboral, estudio que se realizó con los profesionales de salud de todos los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque donde fue posible identificar los factores de intervención para maximizar su potencial y a partir del punto de vista de la satisfacción laboral, nos permitió conocer qué dificulta el desarrollo de la fuerza laboral del capital humano, y encontrar soluciones para mejorarlo.

Los centros especializados de salud mental comunitario en el departamento de Lambayeque son 5, teniendo así el comunitario de Chiclayo, Reque, Pátapo, Lambayeque y José Leonardo Ortiz son establecimientos del Minsa nivel I-3; cuyo propósito es incrementar paulatinamente el ingreso del personal a las prestaciones de promoción, prevención, cuidado y rehabilitación psicosocial, desde la atención principal hasta la red de servicios de salud, con foco en salud mental comunitaria. También cuenta con una cartera de servicios en niños y adolescentes especializados, servicios para adultos y ancianos, así como servicios especializados en adicciones y participación social. Con el fin de brindar servicios cálidos y de alta calidad en forma oportuna, es importante comprender el nivel de

ambiente organizacional quien es responsable de reclutar el capital humano. Si cuentan con los materiales necesarios para brindar la atención suficiente, si esto afectará el desempeño de los recursos humanos, porque son quienes realizan y brindan servicios a los usuarios, considerando que los recursos humanos son un factor importante que permite la implementación de planes y políticas orientadas a brindar servicios de alta calidad y calidez.

Se ha observado que en los diferentes centros de salud mental comunitario, malas relaciones interpersonales, muchas convocatorias lo que implica constante cambio de personal, remuneración que no va acorde con la distancia de cada establecimiento, en algunos comunitarios no cuentan con una buena estructura y lógicamente todo ello influye en el correcto desempeño laboral creando así un clima laboral no saludable en donde los más afectados son los usuarios ya que no reciben una atención con calidad.

Pedraza (2018) señaló que es importante analizar los aspectos intangibles para comprender y considerar en detalle la información para tomar decisiones acertadas en la gestión de recursos humanos, con la finalidad de determinar qué asociaciones existen entre las variantes de ambiente institucional en una empresa y sus colaboradores de desempeño en el trabajo.

El trabajo de investigación actual tiene las siguientes razones legítimas: 1.- Valor teórico, porque trata de explicar que existen pocos estudios enfocados a establecer la conexión entre el ambiente institucional y el manejo del trabajo en el servidor de salud mental y gestión en la entidad descrita anteriormente; 2.- Significado práctico, ayuda a la organización comprender las dimensiones del clima organizacional, a fin de optimizar el grado del funcionamiento laboral del personal de Salud mental para alcanzar los propósitos generales de la organización, que reflejen los beneficios de los servicios de alta calidad para los usuarios; 3.-Utilidad del método: esta investigación ayudará a futuras investigaciones y será capaz de comparar el nivel de ambiente institucional relacionado con el rendimiento en el trabajo futuro con base en métodos científicos.

Ante una descripción realista del problema, y teniendo en cuenta el trabajo previo sobre el problema, se manifestó la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el desempeño de los profesionales de salud y el entorno organizacional de los centros de salud mental comunitario Lambayeque, 2021?

Por tanto, esto me lleva a proponer un objetivo global: “Establecer la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque 2021, y los objetivos específicos son:

1. Determinar el nivel del clima organizacional de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque;
2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque;
3. Determinar la asociación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque y,
4. Determinar la asociación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de la variable clima organizacional de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque.

De manera que todo ello nos posibilita proponer las próximas hipótesis:

1. Existe una asociación significativa entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de salud en los centros comunitarios especializados en salud mental Lambayeque;
2. No hubo asociación significativa entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de salud en los centros comunitarios especializados en salud mental Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de estudios internacionales:

Pacheco et al. (2020), en su investigación se orienta a llevar a cabo un análisis respecto a las estrategias motivacionales y las características del ambiente institucional en el sector de salud. Empleando una investigación descriptiva, no experimental, transversal. Utilizando a 30 trabajadores pertenecientes al área de Enfermería como población, aplicando un cuestionario y una escala Likert, conformado por 12 interrogantes. Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva. Concluyendo que, en las IPS, existen aptitudes de carácter hostil, con cierta incertidumbre y que ocasionalmente el ambiente se presente no adecuado.

Segredo Pérez et al. (2015), en su investigación referente al enfoque sistémico del ambiente institucional y su aplicación en salud pública, indica que es un método importante y necesario para lograr fortalecer el desarrollo de las instituciones, en donde el ambiente institucional forma parte de uno de los componentes a tener en cuenta durante los procesos de gestión, cambio, organizativos e innovadores. El objetivo principal era darle valor a lo importante sobre el enfoque sistémico del ambiente institucional en el proceso de desarrollo de la salud pública. Se llevó a cabo un análisis de contenido referente al tema, lo que permitió realizar juicios de valor respecto a lo importante del enfoque sistémico del ambiente institucional en el desarrollo de la salud pública desde el punto de vista de la tecnología y la ciencia como procesos sociales.

Ortiz et al. (2019), en su artículo sobre el estudio correlacional entre el ambiente institucional y la productividad en el trabajo referente a instituciones que prestan servicio de salud, tuvieron como objetivo calcular el nivel de relación entre las variables ambiente institucional sobre la productividad en el trabajo partiendo de investigaciones en organizaciones que prestan servicios de salud (IPS) con la finalidad de crear estrategias para su continua mejora. El tipo de análisis o estudio fue el correlacional, donde el fin es conocer la correlación o asociación existente entre dos o más variables, conceptos o categorías en un contexto de carácter particular, para lo cual seleccionaron dos casos. El diseño para la investigación es no experimental, tipo transversal. Durante el proceso de investigación, en el sector

salud, el estudio correlacional entre los factores de la variable ambiente institucional con los de la variable producción laboral arroja que existe relación entre dichas variables. De forma que se puede concluir que existe asociación entre ambiente institucional y producción laboral, de forma que se puede verificar esta relación, en que si el ambiente institucional es el adecuado, la producción laboral aumentará, cumpliendo con los objetivos de la organización al vislumbrar e identificar los elementos que tienen que ver en la productividad.

Mero (2021), en su investigación sobre la relación entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral en el personal perteneciente de una clínica prestadora externa de salud en el Cantón Durán, planteó como objetivo general el poder analizar la asociación entre dichas variables. Con un enfoque cuantitativo y estudio correlacional, los que permitirán determinar la asociación estadística entre las variables. El autor empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Realizando encuestas a los trabajadores de acuerdo con dos cuestionarios, la muestra fue de 72 profesionales. De los resultados principales se tienen a la falta de valores, desarrollo poco profesional y una infraestructura no adecuada para la variante ambiente institucional, en tanto que para la variante rendimiento laboral se presentaron dificultades al momento de llevar a cabo ciertas tareas por la escasez de conocimiento y de habilidades en las tareas a realizar. El autor concluye que si existe correlación positiva y moderada, significativa entre las variantes ambiente institucional y rendimiento laboral.

Pino et al. (2021) en su artículo sobre la influencia entre ambiente institucional en el desempeño laboral de los profesionales del Hospital Tipo B Huambalo, propuso como objetivo general analizar la influencia del ambiente institucional en el rendimiento laboral de los profesionales del Hospital Tipo B. Para realizar la investigación se empleó la metodología de tipo cuantitativa, de carácter empírico, estudio analítico, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 30 profesionales, a los cuales se aplicó una encuesta conformada por un cuestionario con escala Likert. El autor concluyó, logrando comprobar que existe una correlación directa entre las variantes ambiente institucional y el rendimiento laboral de los profesionales.

Fajardo et al. (2019) en su artículo científico sobre ambiente institucional en las organizaciones de salud desde una perspectiva teórica, indica que el área de la salud, cada institución es exclusiva y los profesionales adquieren características especiales, por ello, actualmente es importante estudiar el ambiente institucional en el sector de la salud, considerándose una herramienta estratégica que sirve para mejorar continuamente el interior de la organización, ya que con el análisis se pueden implantar factores que serán clave que permitan aumentar la calidad del desempeño laboral de los diferentes trabajadores de la salud, y como consecuencia, aumentará la calidad de los servicios médicos ofrecidos a la comunidad.

Noguera y Samudio (2014) en su artículo sobre el dictamen del ambiente institucional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay, indican que el ambiente institucional es un factor importante que ayuda a reflejar los obstáculos o facilidades que encuentra el profesional en el ámbito laboral. Determinar el nivel de satisfacción del profesional en una institución es importante ya que permite llevar a cabo intervenciones efectivas cuando sea necesario que se mejoren las condiciones laborales, con la mira de optimizar la producción. El objetivo del estudio era determinar la influencia del ambiente institucional separado en sus diferentes dimensiones para el personal del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay, durante el período 2012. El estudio fue del tipo observacional, descriptivo, analítico, donde la muestra fue de 226 profesionales del mencionado Hospital, tomada por conveniencia. Se utilizó una encuesta autoadministrada para recolectar los datos, empleando el cuestionario recomendado por la OPS "Inventario de ambiente institucional", con 80m ítems divididos en cuatro dimensiones (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación), también de datos laborales y socio-demográficos del personal. El nivel insatisfacción del personal asciende al 55% de trabajadores en la dimensión motivación, 53% en reciprocidad, y 32% en participación, adicionalmente, se obtuvo un porcentaje alto de insatisfacción, con 83% en liderazgo y 68% en participación. Concluyendo, que es importante y necesario tomar medidas adecuadas que busquen mejorar la percepción de los trabajadores hacia la institución del Hospital.

Ruiz Quezada (2018) en su proyecto respecto al ambiente institucional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa, tuvo como objetivo el determinar el nivel de incidencia del ambiente institucional en lo que respecta la satisfacción laboral empleando el uso de las herramientas de investigación, la misma que permita el diseño de un estrategia de mejoras dentro del Hospital en mención. Se uso el diseño no probabilístico ya que se empleó un muestreo por conveniencia, esto gracias a la factibilidad de aplicar las encuestas a todos los empleados, donde la muestra fue de 145 trabajadores. Al realizar el análisis cuantitativo, el resultado indica que el 70% consideran que si existe dependencia entre las variantes descritas. Es decir, la correlación encontrada es de 0,70. Donde se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando que existe una directa relación entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral del personal del Hospital.

Franco (2019) en su informe de investigación respecto al tema ambiente institucional y rendimiento laboral en la clínica Cristo Redentor del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, tuvo como objetivo general realizar un análisis entre las variables ambiente institucional y rendimiento laboral aplicando herramientas metodológicas que ayuden a dirigir el efectivo rendimiento del recurso humano en la Clínica de estudio. La investigación se desarrolló empleando el tipo descriptivo correlacional. Para tal fin, se empleó un cuestionario y una guía de entrevistas para obtener la información pertinente para el análisis. De los resultados, se logró concluir que existe relación entre las variables estudiadas.

Manosalvas et al. (2015) en su artículo de investigación buscaron analizar la asociación entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral en instituciones del sector salud, exclusivamente en un hospital. Emplearon una metodología cuantitativa rigurosa, mediante la aplicación de un análisis de componentes importantes y factoriales confirmatorios de los constructos, con el fin de corroborar el modelo de medida del instrumento empleado. En realidad, el principal objetivo es darle una mayor validez a los resultados descriptivos hallados en el estudio y estudios similares en diferentes países, para así proponer un modelo general que pueda emplearse en diferentes tipos de organizaciones, que pueda servir como una

herramienta base para implementar estrategias que sean enfocadas en mejorar la gestión de los recursos humanos. Se concluyó que se corrobora y enriquece las conclusiones obtenidas de otras investigaciones respecto a la relación directa existente entre las variantes de estudio.

López et al. (2015) en su artículo publicado en la revista Cubana de Salud Pública sobre la elaboración y validación de un instrumento para medir el ambiente institucional en el sector de la salud pública, el objetivo planteado fue construir y darle validez a un instrumento para poder evaluar el ambiente institucional en organizaciones de salud. Para lograr el desarrollo tecnológico del estudio, este se llevó a cabo con la participación de profesionales expertos. Midiendo confiabilidad por medio de la técnica test-retest contemplando; poder discriminatorio, contenido, comprensión y apariencia. Se hizo un previo estudio en profesionales de la Universidad de Ciencias Médicas de la Habana, lo que permitió la comprobación del poder instrumento en lo discriminatorio. De los resultados, en la fase de elaboración se encontró que las categorías y dimensiones propuestas eran correctas y adecuadas. Identificándose tres dimensiones, diez categorías y cincuenta criterios de medida. También, se demostró que el instrumento es trascendente en el tiempo. Concluyendo que el instrumento tiene un aporte confiable y válido, permitiendo medir el ambiente institucional en salud, desde el punto de vista de los trabajadores en las instituciones por medio de las dimensiones comportamiento, estructura y estilos de dirección.

Bustamante et al. (2015) en su investigación referente a las características del ambiente institucional en hospitales de alta complejidad en Chile, tuvieron como objetivo determinar las características del ambiente institucional en el interior de dos hospitales de alta complejidad en Chile, donde se pudo determinar la que más y menos influencia tienen. Para lograrlo, se empleó un cuestionario constituido en 71 variables, las que se agruparon en 14 dimensiones, seleccionando una muestra de 561 profesionales. Para interpretar los resultados, se usó el análisis del valor promedio estandarizado y se ratificaba su confiabilidad empleando el Alfa de Cronbach. Concluyendo, que las dimensiones influyentes son identidad, motivación laboral y responsabilidad, en mientras que las menos influyentes son distribución

de personas y material además de trabajo en equipo, comunicación y administración del conflicto.

Nacional

Ñontol y Rojas (2020) en su trabajo de investigación referente al ambiente institucional y rendimiento laboral en los profesionales de una clínica de Lima Metropolitana, indicaron que el objetivo principal es calcular la asociación entre las variables ambiente institucional y rendimiento laboral. El estudio para la investigación fue descriptiva-explicativa y correlacional. Se tuvieron 95 profesionales como población de estudio, donde la muestra considerada para el análisis asciende a 40 profesionales para aplicar el instrumento. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Concluyendo que existe correlación o asociación entre las variantes descritas.

Quispe (2018) en su proyecto referente al ambiente institucional y rendimiento laboral en los trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I en el período 2018, planteó como objetivo principal calcular la correlación existente entre las variables descritas. Empleando un enfoque cuantitativo, investigación aplicada, descriptiva y correlacional, no experimental, de corte transversal. La población y muestra se conformó por 60 profesionales de dicho Centro de Salud. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.792, concluyendo la existencia significativa de relación entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I, en el período 2018.

Ramos (2020) en su tesis sobre ambiente institucional y rendimiento laboral en el personal del Hospital provincial de Acobamba, en Huancavelica, durante el año 2018, planteó como objetivo principal calcular la asociación existente entre el ambiente institucional y rendimiento laboral. Fue un estudio tipo básica. Empleando un diseño no experimental, correlacional y transversal, donde la población es de 110 profesionales del Hospital provincial de Acobamba, seleccionando una muestra aleatoria de 43 profesionales, empleándose un cuestionario semi estructurado, la información se recopiló utilizando la encuesta. Los resultados demuestran que no hay existe correlación significativa entre la variante ambiente institucional y rendimiento laboral debido a que se tiene un valor de $p=0.923>0.05$, rechazando la

hipótesis alterna, aceptando la hipótesis nula. Concluyendo al final que las variables no se relacionan, siendo independientes.

Fernández (2019) en su tesis respecto a la asociación entre el ambiente institucional y rendimiento laboral de la dirección subregional de Salud Cutervo, planteando como objetivo general determinar la influencia o nivel de correlación existente entre el ambiente institucional y rendimiento laboral. El tipo de investigación empleada es tipo no experimental, transversal por la forma como se recopiló la información, estudio descriptivo correlacional. La población asciende a 110 profesionales, a quienes se les aplicó una encuesta conformada por 22 preguntas, donde los datos se analizaron con el software SPSS v.24. De la prueba Gamma, analizando variables del tipo ordinal, el nivel de significancia es alto ($p < 0.01$). Lo cual indica la existencia de asociación directa en un nivel moderado entre la variante ambiente institucional y el desempeño laboral de la dirección subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017.

Barra (2016) en su tesis referente a la asociación existente entre el ambiente institucional y el desempeño laboral en los profesionales de los centros de salud de la ciudad de Puno, planteando como objetivo principal el determinar el nivel de correlación existente entre las variables mencionadas. Se empleó un estudio observacional, analítico, correlacional de corte transversal, utilizando un muestro no probabilístico por conveniencia, donde se tomó el total de la población como muestra, conformada por 166 colaboradores. Para lograr el diagnóstico del ambiente institucional, se utilizó la técnica de la encuesta y cuestionario de Koys y Decottis (1991) como instrumento de medición. De los resultados, de acuerdo con la presión y autoestima, el ambiente institucional era agradable, pero según la innovación y cohesión, se distinguió un ambiente institucional no favorable y para los indicadores de reconomiento, equidad y apoyo, un ambiente moderado. Por consiguiente, se concluye que no existe asociación o relación entre la variable ambiente institucional y desempeño laboral.

Lorenzo (2021) en su tesis ambiente institucional y rendimiento laboral de los trabajadores de enfermería del hospital de Ventanilla, en el Callao, plateó como objetivo determinar la asociación existente entre ambiente institucional y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del hospital en mención. La

investigación empleada fue del tipo básica, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, estudio no experimental, con un análisis correlacional. La muestra empleada asciende a 114 profesionales de enfermería. La técnica utilizada es la encuesta, aplicando un cuestionario debidamente validado para la recopilación de información. Los coeficientes Alfa de Cronbach para la variable ambiente institucional es de 0.83 y para rendimiento laboral es de 0.96, lo que demuestran una confiabilidad alta. De los resultados, se determinó que la relación significativa es baja entre el ambiente institucional y rendimiento laboral de los trabajadores de enfermería, con un valor de $Rho=0.258$. Además, las dimensiones del ambiente institucional como el liderazgo, no tiene una correlación significativa con la variante rendimiento laboral ($Rho=0.099$), al igual que las dimensiones reciprocidad con $Rho=0.228$ y motivación con $Rho=0.269$. Se concluyó que si existe un nivel bueno entre ambiente institucional, ya que se existe un rendimiento laboral bueno.

Saldaña (2021) en su tesis sobre ambiente institucional y rendimiento laboral del personal del centro de salud 9 de abril, ubicado en Tarapoto, el objetivo general fue determinar la correlación entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, utilizando un análisis correlacional, con un diseño no experimental. Obteniendo una muestra por muestreo probabilístico, conformada por 73 profesionales del centro de salud, aplicándose cuestionarios, de los cuales se concluyó que: el valor de p o valor sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0,05; se logró determinar la existencia de asociación entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral de los trabajadores del centro de salud mencionado, lo cual indica que se acepta la hipótesis formulada en la investigación.

Regional

Fanzo (2021) en su tesis sobre el ambiente institucional y rendimiento laboral en los trabajadores de la Red de Salud en Lambayeque, planteó como objetivo principal calcular el nivel de asociación existente entre las variables ambiente institucional y rendimiento laboral. Se abordó bajo un estudio básico, de diseño no experimental, análisis correlacional. La muestra representativa se conformó por 65 profesionales, aplicándose un cuestionario de 40 ítems, donde para validarlo, se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach con un valor de 0,886 considerándose una alta fiabilidad y juicio de expertos. De los resultados, se logró determinar que

si existe relación entre las variables descritas. Concluyendo que se debe fortalecer el nivel del ambiente institucional y por ende, el rendimiento laboral en la Red de Salud – Lambayeque.

Cortéz (2018) en su proyecto sobre la implementación de un plan de mejora para el ambiente institucional del centro de salud José Olaya en Chiclayo, considerando un diseño de investigación del tipo descriptivo. La muestra elegida fue igual a la población, conformada por 90 profesionales. El instrumento empleado para evaluar y medir la variable es el cuestionario, elaborado y validado por el Ministerio de Salud del Perú en el 2011, el cual posee una confiabilidad de 0,894 como alfa de Cronbach. De los resultados, respecto a la dimensión potencial humano, se calculó que el 56.7% se debe mejorar, sobre la dimensión diseño institucional se debe mejorar el 44.4% y el 41.4% se debe mejorar respecto a la dimensión cultura institucional. Concluyendo que el nivel percibido es del 92.2% para mejorar, indicando una problemática ya existente en la organización, además de otras falencias, las que se deben mejorar y se espera sean mejoradas empleando la propuesta del plan de mejora.

Uceda (2017) estudió el clima laboral y la satisfacción del trabajador en el centro médico Atusparia Chiclayo, entrevistando a 43 trabajadores. La satisfacción laboral es media, con la relación entre las dos variables de forma periódica, la solución pasa por mejorar la satisfacción del entorno organizacional, así un mejor servicio al cliente, llevando al equilibrio entre lo que el servicio brinda y quien lo recibe.

Cabrera (2018) en su proyecto sobre el compromiso institucional y rendimiento laboral en los trabajadores de Rayos X del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, planteó como objetivo principal determinar el nivel de correlación del compromiso institucional y el rendimiento laboral en dicho hospital. El autor utilizó una investigación con diseño descriptivo, correlacional, no experimental. Se consideró a 25 trabajadores como la población de estudio, para aplicar un cuestionario con base en la escala Likert. De los resultados, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,896, demostrando la existencia de relación entre las variables compromiso institucional y rendimiento laboral.

Burga & Sánchez (2020) en su investigación titulada Incidencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico PROVIDA S.A.C en el año 2017-2018, tuvieron como objetivo determinar el nivel de incidencia del clima organizacional respecto a la motivación de los colaboradores del hospital en mención. El diseño de investigación empelado fue de tipo cuantitativo, con enfoque no experimental tipo correlacional. Los autores emplearon dos instrumentos para la recopilación de información, donde encuestaron al total de los trabajadores de dicho hospital. Estos instrumentos son la Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo (2004) y la escala de motivación en el trabajo R-MAWS de Gagné, Forest, Gilbert, Aube y Malorni (2010).

Griffin & Moorhead (2014) definen al clima organizacional como sensaciones personales; patrones repetitivos de conducta, actitudes y afecto de los trabajadores.

“Se puede crear un conjunto específico de atributos para que la organización esté de acuerdo con sus miembros. Por lo tanto, el entorno organizacional, consiste en atributos y expectativas, que permiten detallar a la institución, en el concepto de características del nivel de comportamiento”. (Uribe, 2015)

Kumar (2014), en su estudio sobre “El Impacto del ambiente organizacional en la satisfacción laboral en Bharti Airtel India Ltd”., realizó una encuesta a 35 trabajadores profesionales de la oficina de la zona de Shimla de dicha empresa, encontrando que la gerencia no podía tener correlación con las políticas de la organización, donde la alta dirección tuvo una fuerte satisfacción respecto al entorno de trabajo de la empresa.

Chaudhary et al (2014) en su investigación sobre “el Clima organizacional, fortaleza climática y compromiso laboral” examinaron la fuerza climática de acuerdo a sus efectos lineales, curvilíneos e interactivos respecto al compromiso laboral a nivel agregado. Se evaluaron a 375 empleados de 28 empresas en la India, encontrando que la calidad del clima se vincula de forma significativa con el compromiso laboral, aunque, la fuerza del clima no mostró un efecto positivo lineal o curvilíneo con respecto a la relación de compromiso con el trabajo de calidad climática.

Chiavenato (2020) en su trabajo titulado “percepción de los empleados sobre su entorno laboral y en función de aspectos relacionados con el desarrollo personal,

participación en las tareas asignadas, supervisión de la que se benefician, capacidad para acceder a la data que está asociada con su trabajo en coordinación con otros compañeros, así como los mismos factores laborales que faciliten sus funciones.

Bernal (2015), en su investigación titulada "El estudio del clima organizacional en el campo de la salud pública es actualmente una de las herramientas estratégicas que contribuye a la mejora continua de la organización, pues a través de su análisis se pueden identificar los elementos clave" (pág.9), que ayudará a la influencia de este fenómeno en la motivación, los trabajadores pueden mejorar la calidad de trabajo y de vida, mejorando así la calidad de los servicios médicos prestados al público".

Además, se puede entender al clima organizacional como aquellas características o cualidades que posee un clima laboral, los mismos que son visibles o se pueden percibir en el desarrollo de la organización o institución que tienen el poder de influenciar en su desenvolvimiento. (Dávila et al, 2021)

De acuerdo con los autores Ghavifekr y Pillai (2016), se puede decir que existe diferencia significativa en cuanto a la percepción entre mujeres y hombres respecto al clima laboral, donde la mujer resulta ser la mas afectada con respecto al ambito laboral en comparación con los hombres.

Uno de los aspectos con más relevancia en una organización con la influencia en cómo se deben comportar las personas en la cultura organizacional, la cual se define como las convicciones y virtudes que se comparten dentro de la misma. (Uhl-Bien et al., 2014)

De acuerdo con García, Hernández y Villanueva (2017), actualmente el lugar de trabajo se considera como un segundo hogar, ya que los trabajadores invierten más de ocho horas diarias, donde conviven con sus compañeros de trabajo. Es por eso, que es importante conocer el clima laboral que los rodea, y determinar si el entorno es agradable para el liderazgo efectivo. Ya que esto afectará directamente en la satisfacción laboral, para cumplir las metas y objetivos con eficacia.

La variable clima organizacional o llamada de otro modo como clima laboral, surge a principios del año 60, propuesto por los autores Likert y McGregor, los

cuales consideraron relevante estudiar el clima correcto propiciado por los ejecutivos con el fin de que los trabajadores logren realizar sus actividades con eficiencia y eficacia. (Fabara, Jaramillo y Falcón, 2020)

La teoría de Hall, el entorno de trabajo en 1996 tenía las siguientes características: Medio ambiente consta a los antecedentes que existen en el trabajo de la empresa. El ambiente de la empresa tiene su propia persistencia. El clima laboral tiene una fuerte influencia en el comportamiento de los empleados de la organización. Si se producen ausentismo y turnos excesivos, indica claramente que el entorno de trabajo no es bueno.

Para, Chiavenato (2020), sostiene que existe cuatro tipos de sistemas institucionales, tales como:

Sistema I: Autoritario, es personalizado porque la gerencia desconfía de sus colaboradores, el entorno genera miedo, la relación entre los escalones superiores de la jerarquía y el fondo es casi inexistente y las decisiones las toman solo los gerentes.

Sistema II: Relación patriarcal, se representa por la confianza entre la gerencia y los subordinados, las recompensas y elogios se utilizan como vías para promover a los empleados, los supervisores manejan el mecanismo de equilibrio.

Sistema III: Consulta, en este tipo de sistema, existe confianza entre superiores y empleados, porque los subordinados tienen el poder de tomar decisiones claras, para satisfacer necesidades. Podemos manifestar que existe una relación entre las dos partes y que existe una autorización.

Sistema IV: Participativo, en la participación del grupo existe la confianza de la dirección en los colaboradores, para el proceso de toma de decisiones todos los integrantes participan y pueden integrarse plenamente. La forma de comunicación se realiza horizontalmente ascendente verticalmente descendente "Por lo tanto, las organizaciones deben actuar sobre los factores que contribuyen a un adecuado ambiente organizacional, mejorando las características físicas como infraestructura, ambiente adaptativo propicio para el desarrollo de las organizaciones. Trabaja sobre necesidades y aspectos intangibles para lograr la felicidad espiritual. trabajadores con entrevistas motivacionales, posibilidad de

mejora salarial, formación continua y un ambiente agradable basado en los parámetros del respeto a los derechos fundamentales. Por lo tanto, se indica que el desempeño laboral, es una constante que incrementará o disminuirá en función de su evolución, la variable del entorno organizacional o la importancia de poder estudiarla. Esto contribuirá al logro de las metas de las organizaciones que, en el caso del estado, sean capaces de brindar un servicio público oportuno con calidad, eficiencia y eficacia.

Además de los estudios referenciados, se puede notar que el entorno organizacional incluye muchos factores diferentes que también deben ser tomados en cuenta, como el tipo de liderazgo utilizado y las políticas de gestión que se desarrollan. arbitrario, involucrando a otros; Además, existen factores relacionados con la estructura organizacional y los sistemas formales de comunicación, relaciones interpersonales, sumisión, promoción, compensación; y factores relacionados con el desarrollo de la misión como incentivos, interacciones con colegas, que en lo social de la institución en beneficio de los empleados.

El medio ambiente en las organizaciones es importante en las políticas de gestión de recursos humanos en los organismos públicos y en el sector privado; El objetivo de este estudio fue ayudar a detectar factores estratégicos para lograr un mejor desempeño de los empleados, considerando un buen clima laboral como factor clave. Ser capaz de valorar el nivel del clima laboral en una organización pública o privada, lo que nos permite conocer el clima general del clima laboral, para ver si hay algún factor que lo haga bueno o malo, desde su punto de vista. Los integrantes, por un lado, son el departamento de gestión, que establece las reglas y orienta las políticas, por otro lado, son los empleados quienes son los recursos humanos quienes mejorarán y desarrollarán sus competencias en el sector. por cada organización; en este sentido, el entorno organizacional juega un papel muy importante en estos tiempos, cuando se debe mantener a los empleados, en condiciones óptimas con el fin de garantizar su potencial; y, por otro lado, es necesario determinar qué factores contribuyen a un buen ambiente organizacional y limitan el crecimiento del buen hacer.

Cada organización siempre se marcará metas y objetivos a alcanzar, existe una estructura organizacional en la que se distribuirán todos los empleados que allí

laboran, de manera que cada institución, es un conjunto de individuos, que permite dividir una condición de la dirección para que se logre la colaboración, de la alta dirección responsable del estado y establece las condiciones y reglas para el desarrollo global con el fin de promover un clima de trabajo óptimo. Robbins & Judge (2015) indican que el rendimiento es la forma coordinada de ejecutar actividades en el proceso de producción, dentro de una institución (p. 75).

Duelles (2017), manifestó que, para una correcta gestión, orientación, así como el estímulo de los empleados producirá una alta productividad, donde una buena gestión del personal, se enfatiza que la satisfacción laboral, asimismo, se encuentra relacionada con un correcto clima institucional, donde es primordial que se determine todas las causas de la alta rotación de personal, el ausentismo y el aumento de los conflictos en todas las partes de la unidad.

(Chiavenato, 2020) sostiene que el desempeño, es el resultado de emplear las propias habilidades, que permiten desarrollar su labor, empleando un criterio, para que sea desarrollado de la manera adecuada, convirtiéndose en colaboradores de la institución. Por lo tanto, existe la necesidad de servidores que demuestren trabajo en equipo, tengan habilidades de liderazgo dentro de la organización desde su lugar de trabajo y demuestren su habilidad para tomar decisiones que beneficien sus objetivos. Por otro lado, Kron, Pratt y Lambrou (1987) describen, que las habilidades permiten la consideración de las cualidades para la selección, de las mismas, donde el uso de diferentes herramientas y técnicas permiten dar decisión, demostrándose que los ejecutivos o gerentes tienen la responsabilidad, seleccionar las mejores decisiones manteniendo una variedad de herramientas y técnicas que le permiten superar las dificultades con éxito, donde sea necesaria seguir con los procedimientos. Los trabajadores encargados de la gestión del personal, dan a saber cuáles son las herramientas de formación, que permiten desempeñar sus actividades correctamente, y poder alcanzar un rango de conocimiento de las especialidades que mantiene a su cargo.

Macías y Vanga (2021), infieren que en las empresas o instituciones, no solo se crean lazos de carácter laboral sino que además del tipo afectivo y social que, asociado a las largas jornadas de trabajo, ocasionan de forma directa el requerimiento de poseer un clima laboral seguro, propicio y confortable.

Luthans (2018) recuerda que “la teoría de estos dos factores fue propuesta por Frederick Herzberg, quien demostró que la satisfacción o insatisfacción individual en el trabajo es el resultado de su relación con el trabajo y su actitud hacia él. Herzberg desarrolló su teoría basándose en una encuesta a 200 ingenieros y contadores que informaron experiencias laborales particularmente buenas y otras experiencias laborales particularmente malas (accidentes mortales). Por tanto, se propone que existan dos tipos de factores:

a) “Factores Intrínsecos o Motivadores “Incluye las relaciones con los empleados, el trabajo, el éxito, el reconocimiento, la promoción, el trabajo inspirador y la responsabilidad”.

b) Factores Extrínsecos “Políticas corporativas y gobierno, relaciones interpersonales, salarios, supervisión y condiciones laborales”.

Chiavenato (2020) recuerda que los funcionarios públicos tienen el conocimiento para diseñar, implementar, evaluando los programas de inducción para sus empleados, optimizando el servicio que brindan los individuos, la retroalimentación mutua conduce a la mejora continua de las habilidades y a una mayor formación profesional. Por ello, enfatiza Chiavenato (2020), los servidores públicos deben utilizar los conocimientos adquiridos a través de la experiencia y el aprendizaje, lo que conduce a un mejor servicio, eficiente y eficaz, los procesos establecidos en el programa deben ser cumplidores y útiles.

En cuanto a la visión de Brunet (2017) sobre el ambiente organizacional, cómo se percibe el entorno depende de cómo lo evalúen los trabajadores. Asimismo, la satisfacción, así como la productividad son evaluadas por el entorno y la percepción de los empleados, donde los mismos se sentirán sin saberlo el nivel de clima institucional, así como las demás características que la componen.

Con respecto al rendimiento laboral, Stoner (1994), citado por Araujo, M. y Guerra, M. (3ª edición). (2016), describiéndolo como " una forma que tienen los miembros de una organización de trabajar de manera efectiva para lograr metas en común, sujeto a las reglas básicas previamente establecidas".

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con Hernández et al (2014), indica que un estudio descriptivo, integra situaciones de personas, eventos, que son objeto de estudio. De igual manera, cuando la investigación vincula sistemáticamente los elementos de investigación entre los dos, es relevante, y establece su causalidad en todos los casos.

Siendo así que presento una investigación de tipo básica en donde se describen dos variables, clima organizacional y desempeño laboral, las cuales buscan la relación entre ambas. Todo ello se justifica en teorías existentes con diseño descriptivo correlacional y diseño de la investigación no experimental.

Descriptivo correlacional: Para Sánchez et al. (2018), indicó que es la ejecución de procedimientos cuantitativos, datos estadísticos que garantizan el acceso a la información, para su procesamiento.

Es correlacional porque las variables a estudiar se pueden asociar o relacionar a través de una población.

3.2 Variables y Operacionalización

Describiendo dos variables:

VI: Clima organizacional

VD: Desempeño laboral, buscando la conexión o relación entre los dos.

La variable (VI) es el clima organizacional, se divide en 05 dimensiones, las cuales son estructura, ingresos y remuneraciones, autonomía, motivación y respaldo al servidor y estas dimensiones a su vez se subdividen en indicadores, que se utilizarán para establecer los ítems que se utilizarán para recolectar información en la encuesta.

La variable (VD) desempeño laboral se divide en 03 dimensiones, las cuales son calidad del trabajo, orientación del trabajo y por último la dimensión de productividad y se subdividen en indicadores, los cuales se utilizarán para determinar los ítems que se utilizarán para recolectar información en la encuesta.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Hernández et al. (2014) "Definir la totalidad o universo como el conjunto de todos los casos que cumplen una especificación específica" (p. 174).

Tabla 1

Profesionales de Salud de los diferentes Centros de Salud Mental Comunitario – Lambayeque

| | | |
|------------------|--------------------------|---|
| C.S.M.C-CHICLAYO | Médico Psiquiatra | 1 |
| | Psicólogos | 5 |
| | Químico Farmacéutico | 1 |
| | Enfermeras | 6 |
| | Trabajadora social | 1 |
| | Terapeuta Ocupacional | 1 |
| | Terapeuta Lenguaje | 1 |
| C.S.M.C -REQUE | Médico Psiquiatra | 1 |
| | Médico de familia | 1 |
| | Psicólogos | 5 |
| | Enfermeras | 4 |
| | Químico Farmacéutico | 1 |
| | Terapeuta Ocupacional | 1 |
| | Terapeuta Lenguaje | 1 |
| C.S.M.C- PATAPO | Médico Psiquiatra | 1 |
| | Psicólogos | 5 |
| | Enfermeras | 3 |
| | Trabajadora social | 1 |
| | Terapeuta Ocupacional | 1 |
| | Terapeuta Lenguaje | 1 |

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----|
| C.S.M.C- JOSE LEONARDO ORTIZ | Médico Psiquiatra 1 | |
| | Psicólogos 5 | |
| | Enfermeras 6 | |
| | Terapeuta Ocupacional 1 | |
| | Terapeuta Lenguaje 1 | 16 |
| | Médico Psiquiatra 1 | |
| | Médico de Familia 1 | |
| C.S.M.C- LAMBAYEQUE | Psicólogos 6 | |
| | Enfermeras 5 | |
| | Terapeuta Ocupacional 1 | |
| | Terapeuta Lenguaje 1 | 16 |
| | Médico Psiquiatra 1 | |
| | Trabajadora Social 1 | |
| | Médico de Familia 1 | |
| | TOTAL | 74 |

Nota. Según la tabla 1 la población estuvo conformada por un total de 74 profesionales de la salud, que trabajan en los 5 centros comunitarios especializados de salud mental, los cuales se dividen en servicios especializados para niños y adolescentes, adultos y ancianos, y servicios especializados en adicciones y participación social.

Muestra

El tamaño de la muestra es proporcional a la población es decir 74 profesionales de salud. No probabilística porque la recopilación de los elementos depende del investigador, considerando las características de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Abanto (2015) refiere que “son sucesos que se realizan de forma sistematizada, para dar solución a problemas prácticos”. Dichos procedimientos se realizan considerando lo que se quiere investigar, el porqué, para que y la forma como se investiga.

En este trabajo de investigación para obtener la información se empleó la técnica de encuesta con la finalidad de obtener información necesaria para poder responder la formulación del problema, lo que nos permitirá establecer la hipótesis.

Instrumentos

La información se obtendrá a través de la técnica de encuesta, mediante la aplicación del instrumento de un cuestionario tal como lo describe Hernández et al. (2014) “suma de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”, es así que esté instrumento busca obtener el criterio por medio de consulta escrita a la comunidad muestra sobre el objeto de estudio. En ese sentido la recolección de datos será mediante una encuesta virtual para poder medir ambas variables es decir “clima organizacional y desempeño laboral” dichas variables se adecuan por 27 preguntas, la escala de medición es ordinal: Bueno (3), regular (2) y deficiente (1), mediante el cual se obtendrán la lectura de los resultados como cuantitativos.

El objetivo de aplicar dicha encuesta es “determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros de salud mental comunitario Lambayeque 2021”.

3.5 Procedimiento

Para lograr obtener la recolección de los datos y con ello probar la hipótesis previamente planteada se solicitó la autorización pertinente al gerente Geresu Lambayeque con atención a la oficina de recursos humanos.

Y como actualmente nos encontramos en emergencia sanitaria debido a la presencia del Covid 19, se pensó que es prudente que la recolección de datos se efectuó haciendo uso de los instrumentos digitales, en este caso se aplicará la encuesta por medio del Formulario Google Form.

3.6 Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014) refiere que, “dentro del modelo de investigación cuantitativa, la etapa de recolección de los datos resulta de vital importancia para el estudio, de ella dependen tanto la validez interna como externa”. Así mismo, las técnicas estadísticas no solo sirven para generar resultados con respecto a los objetivos, sino también demuestran que tan fiable

resulten los instrumentos, permitiendo “organizar, resumir y analizar los datos obtenidos” (p.267).

Con respecto a los análisis estadísticos se aplicó técnicas estadísticas que facilitó expresar la información de acuerdo a su realidad, los resultados se presentarán en cuadros y barras porcentuales y se aplicó el estadístico coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de la hipótesis. Asimismo, los resultados serán procesados en el programa estadístico IBM SPSS Statistic versión 22, mediante la estadística descriptiva.

Fiabilidad y validación del instrumento

Para Hernández et al. (2014), refiere que es “el grado en que un instrumento mide realmente las variables que pretende medir”. (p.200).

Con respecto al tipo de validez de contenido, Hernández et al (2014) menciona que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p.201).

Los instrumentos que se utilizaron y de donde se obtuvieron los datos para poder desarrollar la investigación ya se encuentran validados, lógicamente se consideraron ciertos criterios de calidad, inicialmente se buscó diferentes artículos relacionados con los parámetros que se estaban buscando y el instrumento que más se acercaba al objeto de estudio fue del Autor Luis Fernando Costas Castillo en el año 2020 (ORCID: 0000-0002-7671-3029) cuya matriz está adjunta en anexos, los instrumentos fueron sometidos a pasar por un juicio de expertos, con respecto a la confiabilidad se aplicó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual consta de varios ítems; y valores como se observa según tabla 2.

Tabla 2

Confiabilidad Alfa de Cronbach

| Valores de confiabilidad | Alfa de Cronbach |
|--------------------------|------------------|
| 0.9 - 1.0 | Excelente |
| 0.8 - 0.9 | Muy Bueno |
| 0.7 - 0.8 | Aceptable |
| 0.6 - 0.7 | Cuestionable |

0.5 - 0.6

Pobre

0.0 - 0.5

No aceptable

Nota. Según la tabla 2 se aplicó el estadístico de fiabilidad de Cronbach, ya que varía según la población. Fuente (Celina & Campo-Arias, 2005)

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos para las variables en estudio

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 74 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 74 | 100,0 |

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

Fuente: Total de la muestra.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad para variable clima organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,930 | 27 |

Nota. La muestra del resultado empleando el estadístico de fiabilidad de Cronbach, con un valor de 0,930, una calificación de excelente, para la variable Clima Organizacional. Fuente: Cuestionario de la variable clima organizacional.

Tabla 5

Resultados de la fiabilidad para la variable desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,903 | 27 |

Nota. El resultado para la variable desempeño laboral, utilizando el estadístico alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,903, un resultado de excelente. Fuente: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

Cabe destacar, que estos resultados indican que los instrumentos elaborados para medir las variables descritas, tienen una fiabilidad de excelente y que se pueden aplicar con total confianza.

3.7 Aspectos éticos de la investigación

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación se han considerado ciertos aspectos éticos, dentro de ello se tomaron de forma personal la información real de la entidad y no se alteraron, es decir que se tuvo en cuenta las normas para referenciar a los diversos autores y material bibliográfico consultado. Se tuvo el consentimiento de todos los participantes para que nos facilite la información asegurando y respetando la información proporcionada. Se evitó la distinción de raza, sexo o religión de los participantes realizando la encuesta a todos los profesionales de salud de los diferentes establecimientos comunitarios. No se plagieron investigaciones previas y se mantendrán en anonimato el nombre de los participantes de la muestra.

IV. RESULTADOS

Después de haber aplicado el instrumento en donde cada una de las variables se ha dividido en dimensiones para una mejor interpretación de los resultados se logró la recolección de datos en su totalidad para el presente trabajo de investigación, se ejecutó la estadística descriptiva considerando metas específicas:

Tabla 6

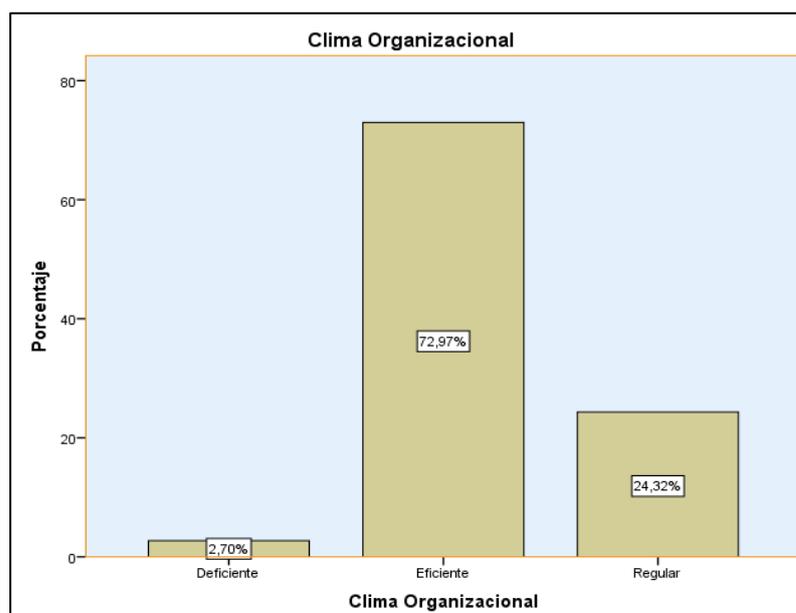
Nivel para variable clima organizacional (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 2 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Eficiente | 54 | 73,0 | 73,0 | 75,7 |
| | Regular | 18 | 24,3 | 24,3 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. De acuerdo con la Tabla 6, el 2.7% de los profesionales de salud de los centros comunitarios de salud mental indican que existe un clima organizacional deficiente, mientras que el 73% indican que es eficiente y el 24.3% mencionan que es regular. Fuente: Cuestionario de la variable clima organizacional.

Figura 1

Gráfico de barras para el nivel de clima organizacional (Agrupada)



Nota. En la *tabla 7* se puede apreciar el cuadro resumen del nivel por dimensiones para la variable Clima organizacional. Fuente: Cuestionario de la variable clima organizacional.

Tabla 7

Nivel por dimensiones para la variable clima organizacional

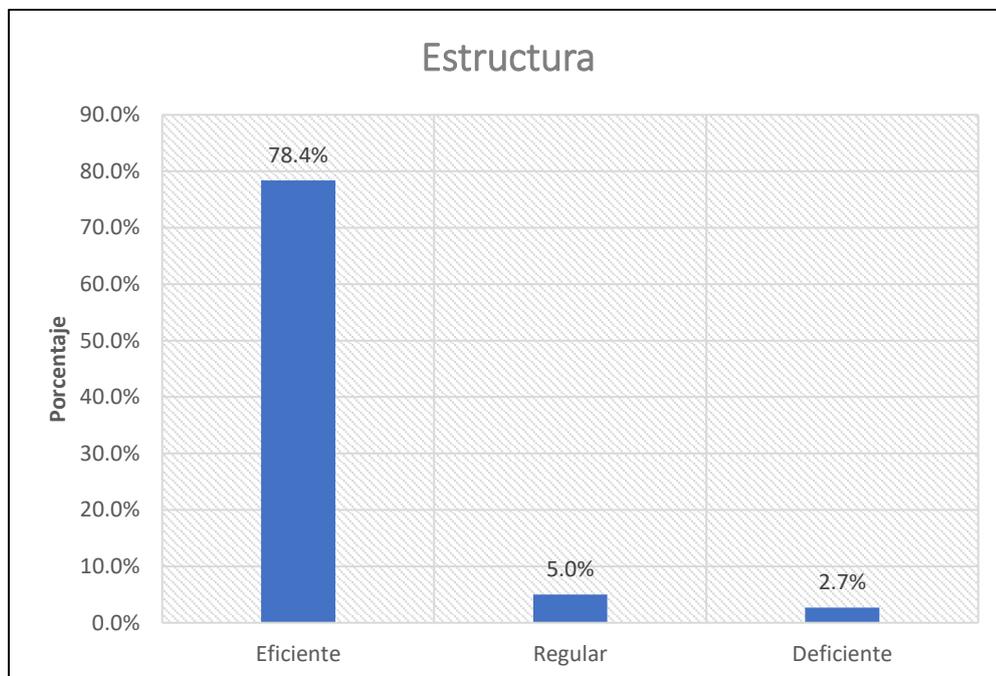
| | | Estructura | | Ingresos y remuneraciones | | Autonomía | | Motivación | | Respaldo al servidor | |
|--------|------------|------------|-------|---------------------------|-------|-----------|-------|------------|-------|----------------------|-------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Válido | Eficiente | 58 | 78.4 | 5 | 6.8 | 61 | 82.4 | 49 | 66.2 | 54 | 73.0 |
| | Regular | 14 | 18.9 | 18 | 24.3 | 10 | 13.5 | 23 | 31.1 | 14 | 18.9 |
| | Deficiente | 2 | 2.7 | 51 | 68.9 | 3 | 4.1 | 2 | 2.7 | 6 | 8.1 |
| Total | | 74 | 100.0 | 74 | 100.0 | 74 | 100.0 | 74 | 100.0 | 74 | 100.0 |

Nota. De acuerdo al llenado del formulario se interpreta lo siguiente: Con relación a la dimensión estructura se obtuvo que el 78.4 % indican un nivel eficiente, un 18.9 % refiere que la estructura de su establecimiento es regular y por último un 2.7 % da a conocer que el nivel de estructura es deficiente.

Fuente: Dimensiones del cuestionario de la variable clima organizacional.

Figura 2

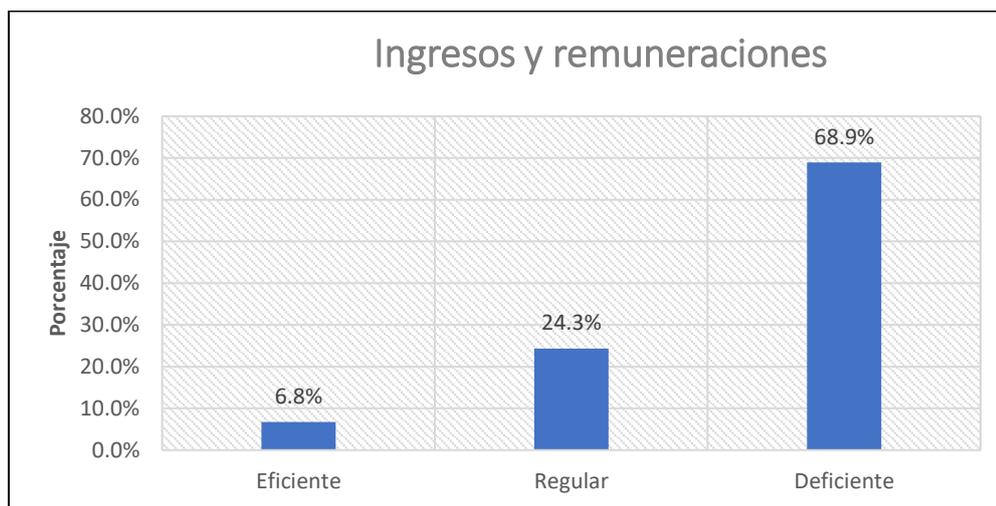
Nivel para la dimensión estructura de la variable clima organizacional



Nota. En la Figura 2 se puede apreciar que el 78.4% de los participantes en la encuesta mencionan que es eficiente, en tanto que el 18.9% infieren en regular y un 2.7% indican que es deficiente.

Figura 3

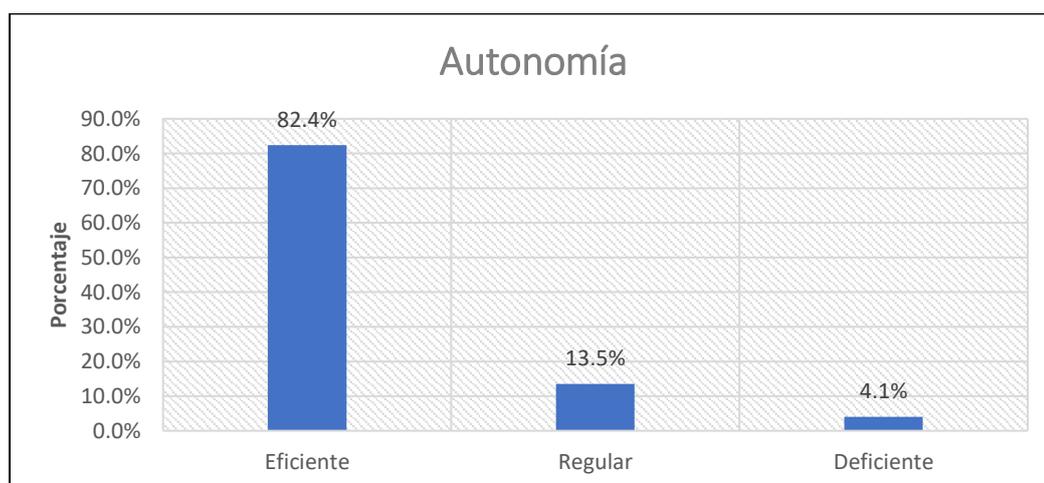
Nivel para la dimensión ingresos y remuneraciones de la variable clima organizacional



Nota. Para la dimensión ingresos y remuneraciones, el 6.8% de los participantes mencionaron que es eficiente, en tanto que el 24.3% indicó que es regular, pero el 68.9% manifestaron que es deficiente. En la Figura 3 se aprecia dicha información en un gráfico de barras. Fuente: Cuestionario de la variable clima organizacional.

Figura 4

Nivel para la dimensión autonomía de la variable clima organizacional

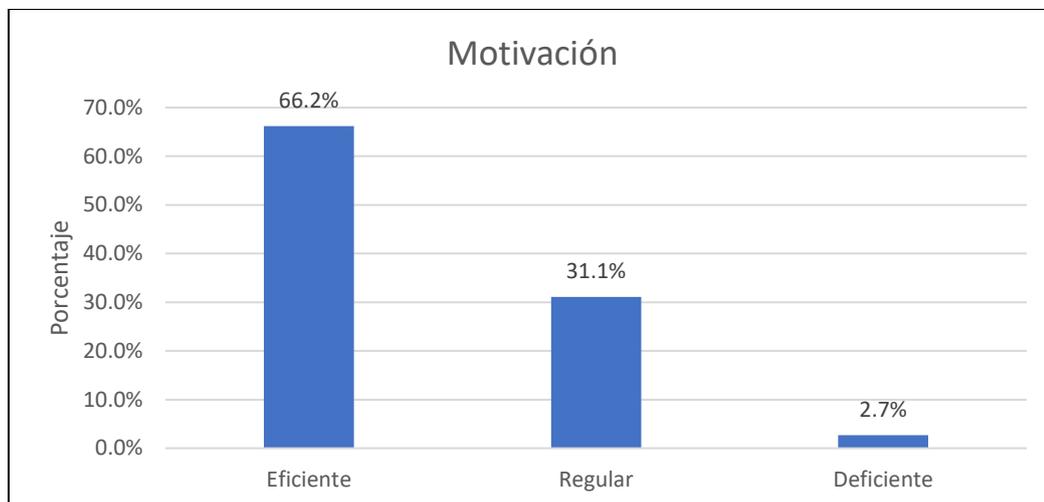


Nota. En la Figura 4 se observa la dimensión autonomía, el 82.4% de los encuestados manifiestan que es eficiente, el 13.5% que es regular, en tanto que el

4.1% indican que es deficiente. Fuente: Cuestionario de la variable clima organizacional.

Figura 5

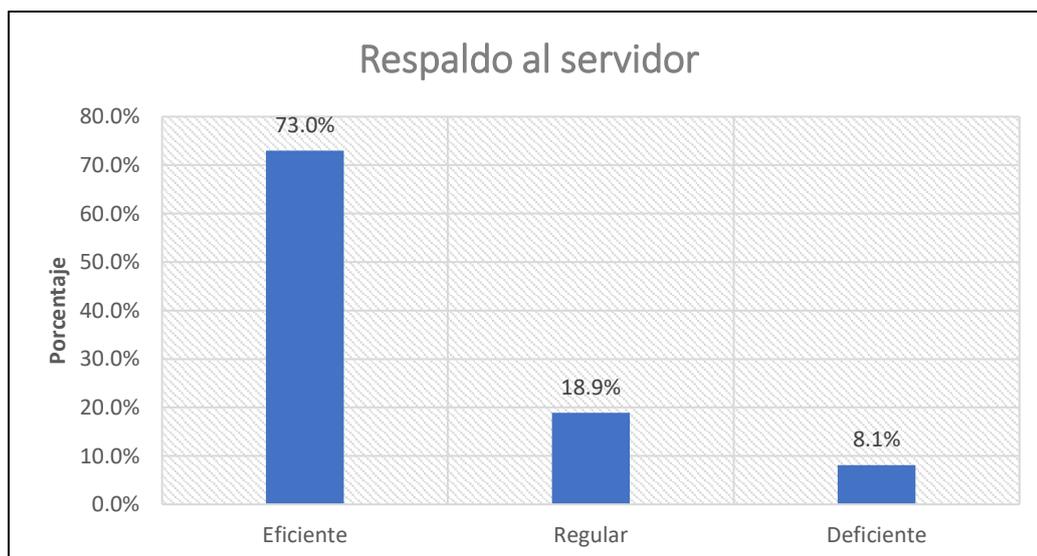
Nivel para la dimensión motivación de la variable clima organizacional



Nota. Siguiendo con el análisis para la dimensión motivación, el 66.2% de los encuestados manifiestan que es eficiente, en tanto que el 31.1% infieren que es regular y el 2.7% que es deficiente. Fuente cuestionario de la variable clima organizacional.

Figura 6

Nivel para la dimensión respaldo al servidor de la variable clima organizacional



Nota. Para la dimensión respaldo al servidor, el 73.0% de los profesionales encuestados manifestó que es eficiente, en tanto que el 18.9% menciona que es regular y el 8.1% que es deficiente.

Fuente: Cuestionario de la variable clima organizacional.

Tabla 8

Nivel para la variable desempeño laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Eficiente | 69 | 93,2 | 93,2 | 93,2 |
| | Regular | 5 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. En la Tabla 8 se aprecia el cuadro resumen para el nivel de la variable desempeño laboral, se observa que para los profesionales de la salud de los centros de salud mental comunitarios el desempeño laboral es eficiente en un 93,2 %, y en un bajo porcentaje de 6.8 indican que el desempeño laboral es regular. No se observan valores con respecto a deficiente.

Fuente: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

Tabla 9

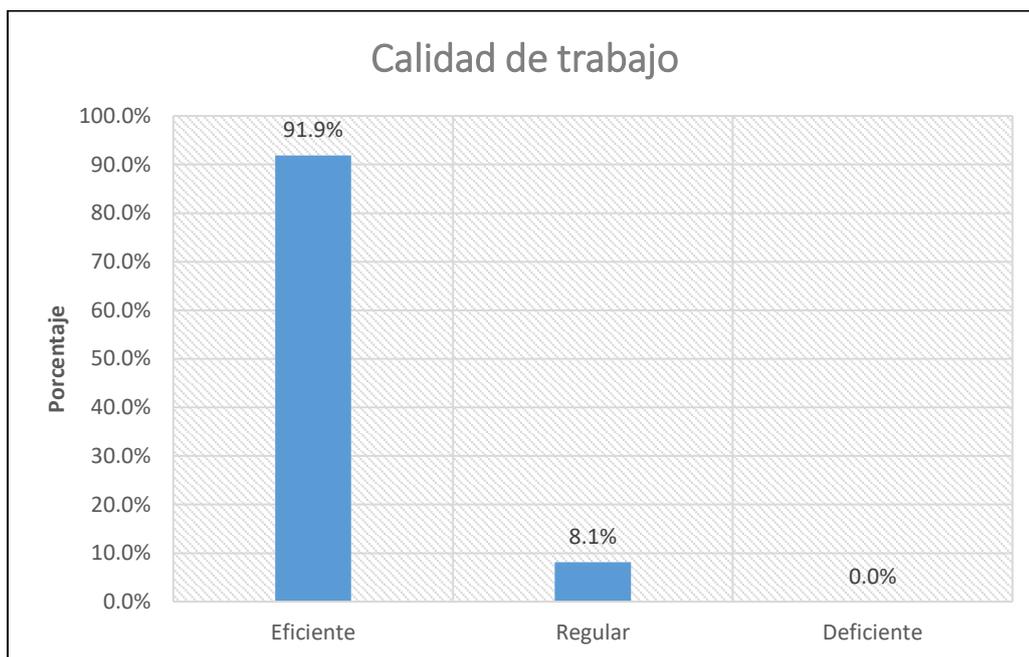
Nivel de la variable Desempeño Laboral por dimensiones

| | | Calidad de trabajo | | Orientación de resultados | | Productividad | |
|--------|------------|--------------------|-------|---------------------------|-------|---------------|--------|
| | | F | % | F | % | F | % |
| Válido | Eficiente | 68 | 91.9% | 58 | 78.4% | 63 | 85.1% |
| | Regular | 6 | 8.1% | 16 | 21.6% | 11 | 14.9% |
| | Deficiente | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Total | | 74 | 100% | 74 | 100% | 74 | 100.0% |

Nota. Para la dimensión calidad de trabajo, el 91.9% de los profesionales encuestados manifestaron que es eficiente, en tanto, que el 8.1% indican que es regular. Fuente: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

Figura 7

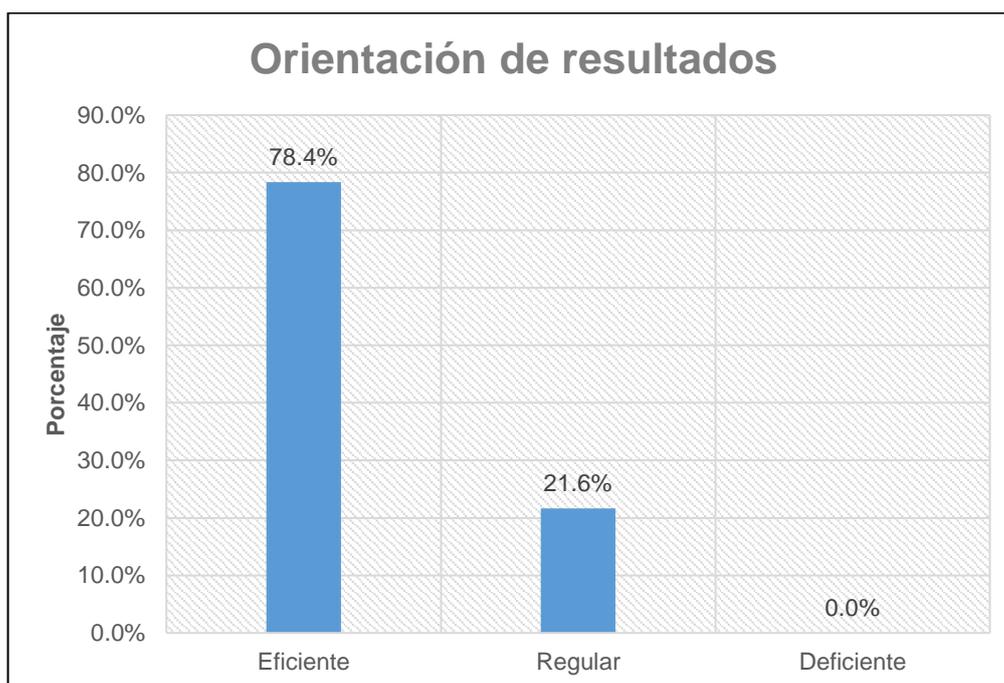
Dimensión calidad de trabajo para la variable desempeño laboral.



Nota. En la Figura 7 se observa el gráfico de barras para la dimensión de calidad de trabajo cuyo resultado es 91.9 % infiere que es eficiente y solo el 8.3 % de los profesionales que es regular. Fuente: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

Figura 8

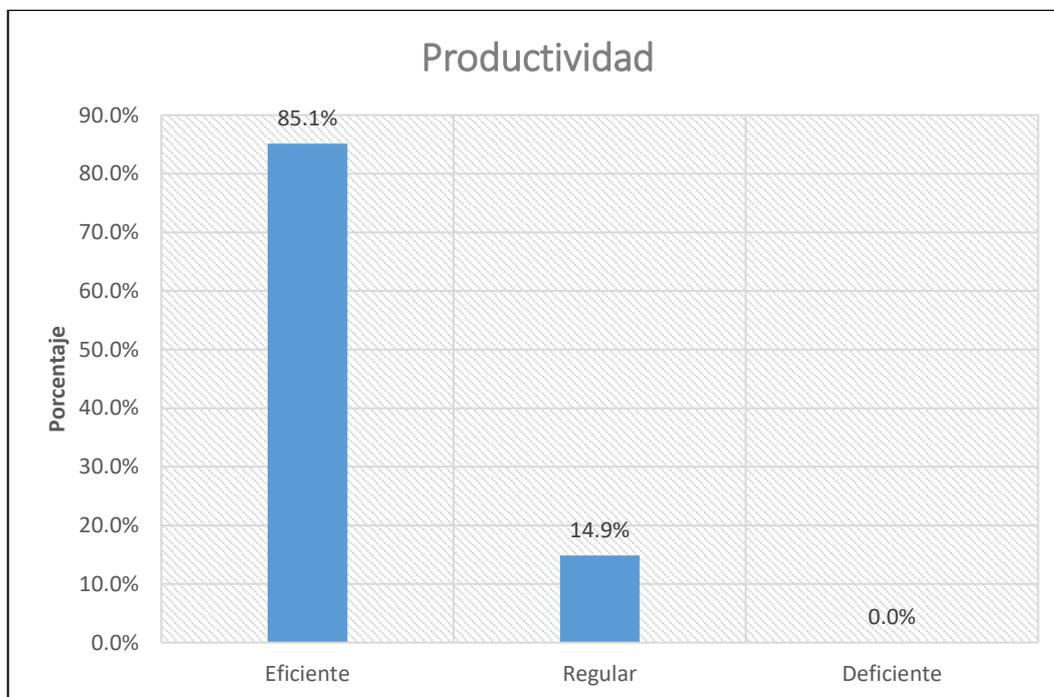
Dimensión orientación de resultados para la variable desempeño laboral



Nota. Ahora, para la dimensión orientación de resultados, el 78.4% de los profesionales encuestados infiere que es eficiente, mientras tanto el 21.6% manifiesta que es regular. Fuente: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

Figura 9

Dimensión productividad para la variable desempeño laboral



Nota. Finalmente, como se aprecia en la figura 9 para la dimensión productividad, el 85.1% manifiesta que es eficiente y el 14.9% que es regular. Fuente: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

Siguiendo con el desarrollo de los objetivos específicos, ahora se procede a determinar la correlación de pearson para la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Tabla 10

Correlación de pearson entre clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral

| | | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) |
|---------|----------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------|
| Pearson | Clima Organizacional | Calidad de trabajo | ,602** | 0.000 |
| | | Orientación de resultados | ,562** | 0.000 |

| | | |
|---------------|--------|-------|
| Productividad | ,646** | 0.000 |
|---------------|--------|-------|

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

b. N por lista = 74

Nota. De la Tabla 10 se puede decir lo siguiente:

- Existe relación significativa entre la variable de clima organizacional y la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral, con una correlación de pearson de 0.602, con un error del 1%.
- Existe relación significativa entre la variable de clima organizacional y la dimensión orientación de resultados de la variable desempeño laboral, con una correlación de pearson de 0.562 y un error de 1%.
- Existe relación significativa entre la variable de clima organizacional y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral, con una correlación de pearson de 0.646 con un error de 1%.

De igual manera, para medir la correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Productividad, se empleó la correlación de Pearson, obteniéndose un resultado de 0,656; una relación positiva alta. Es decir, que, si se mejora el clima organizacional, mejorará la productividad.

Con este resultado, se puede aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, ya que se demuestra que existe una relación significativa alta entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Fuente: Cuestionario aplicado a 74 profesionales de salud- centros de salud mental

Tabla 11

Correlación de pearson entre desempeño laboral y las dimensiones de clima organizacional

| Clima organizacional | | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) |
|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------|
| Pearson Desempeño Laboral | Estructura | ,682** | 0.000 |
| | Ingresos y remuneraciones | ,325** | 0.000 |
| | Autonomía | ,466** | 0.000 |
| | Motivación | ,548** | 0.000 |
| | Respaldo al servidor | ,456** | 0.000 |

** . La correlación es significativa en el nivel
0,01 (2 colas)
b. N por lista = 74

Nota. De la Tabla 11 se puede decir que:

- Existe relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión estructura de la variable clima organizacional, con una correlación de Pearson de 0.682, bajo un error de 1%.
- Existe relación baja entre la variable desempeño laboral y la dimensión ingresos y remuneraciones de la variable clima organizacional, con una correlación de Pearson de 0.325, con un error de 1%.
- Existe relación moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión autonomía de la variable clima organizacional, con una correlación de Pearson de 0.466, obteniéndose un error de 1%.
- Existe relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación de la variable clima organizacional, con una correlación de Pearson de 0.548 y un error de apenas 1%.
- Existe una relación moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión respaldo al servidor de la variable clima organizacional, con una correlación de Pearson de 0.456, con un error de 1%.

Fuente: Cuestionario aplicado.

Tabla 12

Correlación de pearson para las variables clima organizacional y desempeño laboral

| | | Clima Organizacional | Desempeño Laboral |
|----------------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| Clima Organizacional | Correlación de Pearson | 1 | ,668** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,668** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

b. N por listas=74

Nota. En la tabla 12 se detallan los datos, empleando la correlación de Pearson, se obtuvo un resultado de 0,668; esto quiere decir, que las variables clima organizacional y desempeño laboral tienen una relación positiva alta. se interpreta en que si se mejora el clima organizacional como consecuencia mejorará el nivel de desempeño de los profesionales de la salud. Fuente: Cuestionario de ambas variables.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos al ejecutar los instrumentos de recolección de datos, el trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud mental de los diferentes centros comunitarios de la región Lambayeque en el cual participaron 74 profesionales y se obtuvo como resultado lo siguiente:

En la tabla N° 12 se puede observar que de la relación que existe entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario de la región Lambayeque, para el periodo 2021, es de 0,673 empleando la correlación de Pearson esto quiere decir, que las variables clima organizacional y desempeño laboral tienen una relación positiva alta, se interpreta en que si se mejora el clima organizacional como consecuencia mejorará el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud. Este valor es cercano al obtenido por Costas (2021) en su tesis, el cual es de 0,754 con la escala de Rho de Spearman. El resultado obtenido por Garibay (2017) muestra una relación aproximada de 0,718 con la prueba de Pearson, demostrando que existe relación entre dichas variables. Al igual que el autor Bruzual (2016), en su proyecto orientado a determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, obtuvo un valor de 0,790 por lo tanto, si hay un buen ambiente en la empresa, reflejará un mejor sentido de satisfacción de los empleados y entrevistados. Y con ello se logrará un elevado nivel de satisfacción laboral. Similar al obtenido en la presente investigación de los autores antes mencionados. Lo que demuestra que hay asociación de modo valioso en las variables y por ende se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se aprueba la hipótesis alterna propuesta por la autora.

Ñontol y Rojas (2020) en su trabajo de investigación referente al ambiente institucional y rendimiento laboral en los profesionales de una clínica de Lima Metropolitana, indicaron que el objetivo principal es calcular la asociación entre las variables ambiente institucional y rendimiento laboral. El estudio para la investigación fue descriptiva-explicativa y correlacional. Se tuvieron 95 profesionales como población de estudio, donde la muestra considerada para el análisis asciende a 40 profesionales para aplicar el instrumento. Se utilizó el

coeficiente de correlación de Pearson. Concluyendo que existe correlación o asociación entre las variantes descritas.

Macías y Vanga (2021), infieren que en las empresas o instituciones, no solo se crean lazos de carácter laboral sino que además del tipo afectivo y social que, asociado a las largas jornadas de trabajo, ocasionan de forma directa el requerimiento de poseer un clima laboral seguro, propicio y confortable.

Respecto al nivel del clima organizacional de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, durante el periodo 2021, se observó que el 73% de ellos, indican que es eficiente, mientras que el 24.3% mencionan que es deficiente y un 2.7% infieren que es regular. Porcentajes que se consideran de los resultados que se obtuvieron al aplicar el cuestionario para dicha variable, de tal forma se detallan los porcentajes extraídos de cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional teniendo así en estructura un 78.4% indica un nivel eficiente, un 18.9% refiere que la estructura de su establecimiento es regular y por último un 2.7% da a conocer que el nivel de estructura es deficiente. En ingresos y remuneraciones los profesionales de salud de los centros comunitarios el 6.8 % manifiestan que es eficiente y el 68.9 % que es deficiente; en autonomía se considera el 82.4% de los trabajadores de salud mental de los centros comunitarios es eficiente, un 13.5 % que es regular; en motivación los trabajadores de salud mental refieren un 66.2 % que es eficiente, en tanto un 31.1% que es regular y por último en respaldo al servidor los profesionales de salud mental de los diferentes comunitarios refieren un 73.0 % que es eficiente en tanto el 18.9 % que es regular.

En consecuencia los resultados tiene relacion con Zans (2016), en su trabajo de investigación busco establecer si existe impacto entre el clima institucional y el desempeño de administradores y maestros, concluyo que cuando existe un ambiente institucional óptimo y favorable, se reflejará el buen rendimiento de los trabajadores, motivando así a los jefes a estimular el entusiasmo y respaldo al servidor.

Al determinar el nivel para la variable desempeño laboral en los profesionales de salud en los centros especializados de salud mental comunitario de la región Lambayeque, durante el periodo 2021, el 93.2% de ellos infiere que es

eficiente, en tanto, el 6.8% indica que es regular. Lo que significa que el personal de salud está satisfecho con su trabajo, mostrando sus habilidades, trabajando en equipo, mejorando productividad y brindando un servicio de calidad.

Manosalvas et al. (2015) en su artículo de investigación buscaron analizar la asociación entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral en instituciones del sector salud, exclusivamente en un hospital. Emplearon una metodología cuantitativa rigurosa, mediante la aplicación de un análisis de componentes importantes y factoriales confirmatorios de los constructos, con el fin de corroborar el modelo de medida del instrumento empleado. En realidad, el principal objetivo es darle una mayor validez a los resultados descriptivos hallados en el estudio y estudios similares en diferentes países, para así proponer un modelo general que pueda emplearse en diferentes tipos de organizaciones, que pueda servir como una herramienta base para implementar estrategias que sean enfocadas en mejorar la gestión de los recursos humanos. Se concluyó que se corrobora y enriquece las conclusiones obtenidas de otras investigaciones respecto a la relación directa existente entre las variantes de estudio.

Al emplear la correlación de Pearson para calcular la asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión de productividad de la variable desempeño laboral en los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, para el periodo 2021, se obtuvo un valor de 0,646 lo que indica una correlación moderada en consecuencia si el lugar de trabajo reúne ciertas características significa que la productividad con respecto a la atención aumentará y se cumplirán los objetivos planteados.

Al utilizar la correlación de Pearson para determinar la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación de la variable clima organizacional en los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, en el periodo 2021, se pudo calcular un valor de 0,548 se obtuvo una elevada correlación lo que guarda concordancia con Ortiz et al. (2019), en su artículo sobre el estudio correlacional entre el ambiente institucional y la productividad en el trabajo referente a instituciones que prestan servicio de salud, el estudio correlacional entre los factores de la variable ambiente institucional con los de la variable producción laboral arrojó que existe relación entre

dichas variables. De forma que se puede concluir que existe asociación entre ambiente institucional y producción laboral, de forma que se puede verificar esta relación, en que si el ambiente institucional es el adecuado, la producción laboral aumentará, cumpliendo con los objetivos de la organización al vislumbrar e identificar los elementos que tienen que ver en la productividad.

También guarda concordancia Cabrera (2018) en su proyecto sobre el compromiso institucional y rendimiento laboral en los trabajadores de Rayos X del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, planteó como objetivo principal determinar el nivel de correlación del compromiso institucional y el rendimiento laboral en dicho hospital. De los resultados, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,896, demostrando la existencia de relación entre las variables compromiso institucional y rendimiento laboral.

Existen diversos aspectos que se deben mejorar en los distintos centros comunitarios, en ello se evidencia las dimensiones de las dos variables estudiadas, siendo la mayor preocupación la dimensión de ingresos y remuneraciones en donde el 68.9 % de los profesionales de salud mental refieren que es deficiente es por ello que es importante tener confianza con los jefes poder explicar los motivos de la inconformidad con respecto a la remuneración y de esa forma se creen incentivos para los profesionales con mayor productividad o algún reconocimiento ya sea diploma, un compartir, etc o buscar estrategias según necesidad ya que para una correcta gestión, orientación, así como el estímulo de los trabajadores y estos produzcan una alta productividad, se enfatiza que el desempeño laboral se encuentra relacionado con un correcto clima institucional, donde es primordial que se determine todas las causas de la alta rotación de personal, el ausentismo y el aumento de los conflictos en todas las partes de la unidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el grado de relación existente entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral al aplicar la correlación de Pearson es de 0,668; concluyendo que es una relación de grado alto, negándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna planteada en la investigación.

2. El nivel de la variable Clima Organizacional en los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, durante el periodo 2021, es eficiente en 73%, el cual se representa de la manera siguiente respecto a sus dimensiones: respecto a estructura es de 78,4%; sobre los ingresos y remuneraciones asciende al 6,8%; en cuanto a autonomía es de 82,4%; en motivación es de 66,2% y finalmente para respaldo al servidor asciende a 73%, lo cual demuestra que el resultado de valoración eficiente es alto y positivo, lo que se reflejará en el desempeño laboral, aunque respecto a la dimensión de ingresos y remuneraciones es bajo.

3. El nivel para la variable Desempeño Laboral en los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, durante el periodo 2021, es de 93,2% respecto a eficiencia; donde las dimensiones respectivas a dicha variable se representan de la forma siguiente: sobre calidad de trabajo es de 91,9%; en cuanto a orientación de resultados asciende al 78,4% y a productividad sobre el valor de 85,1%.

4. El nivel de asociación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión de productividad de la variable Desempeño Laboral asciende a 0,646 empleando la prueba de correlación de Pearson, demostrando que la relación es alta y significativa con un error del 1%

5. El nivel de asociación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación respecto a la variable clima organizacional asciende a 0,548; indicando que es relativamente alta y significativa con un error del 1%.

VII. RECOMENDACIONES

1.Mantener o aumentar el nivel de Clima Organizacional ya que esto conllevará mantener o aumentar el nivel en la variable desempeño laboral en los profesionales de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, para el periodo 2021.

2.El nivel de la variable Clima Organizacional puede aumentar si se mejoran los ingresos y remuneraciones, incluyendo un aumento en la dimensión motivación de los profesionales de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, para el periodo 2021.

3.Se recomienda mantener el buen nivel de la variable Desempeño Laboral con todo y sus dimensiones, para una adecuada administración del recurso humano, respecto a los profesionales de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, para el año 2021.

4.Implementar una política de gestión sobre capacitación y especialización para los profesionales de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, con la finalidad de aumentar la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad, con el objetivo de poder asegurar un trabajo con calidad en las diversas áreas del centro comunitario de salud mental, brindando un buen servicio para el beneficio de los ciudadanos.

5.Establecer mecanismos que ayuden a aumentar la relación existente entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión motivación de la variable Clima Organizacional que permitan evaluar los niveles de motivación en los profesionales de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque, con el fin de mejorarla y poder obtener mejores resultados en la producción en dicho centro laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez Collazos, A. (01 de 07 de 2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. Diálogos de Saberes, 127-143. Recuperado el 12 de Julio de 2021*
- Araujo, M. C., & Leal, G. M. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de ciencias administrativas y gerenciales, 142-147.*
- Barra Quispe , T. L. (2016). *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de Puno, Julio - Diciembre 2015.* Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales - ELSEVIER(0123-5923)*, 8-19.
- Brunet, L. (2015). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.* Mexico: Trillas.
- Burga Vásquez, A. M., & Sánchez Céspedes, G. B. (2020). *Incidencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico PROVIDA S.A.C en al año 2017-2018.* Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Bustamante Ubilla, M. A., Grandón Avendaño, M. L., & Lapo Maza, M. C. (2015). Characterization of organizational climate in high complexity hospitals in Chile. *Estudios Gerenciales (ELSEVIER)*, 1(31), 432-440.
- Cabrera Correa, L. A. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del área de archivo de Rayos X del Hospital "Almanzor Aguinaga Asenjo" - Chiclayo 2018.* Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Castillo Alarcon, R., & Pedraza Melo, N. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA COMERCIAL DE LA ZONA CENTRO DE TAMAULIPAS. *Observatorio de la economía latinoamericana.*

- Celina Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2015). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 24(0034-7450), 572-580.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Kumar Barua, M. (2014). Organizational climate, climate strength and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences; ELSEVIER(1877-0428)*, 291-303.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Cortéz Díaz, M. A. (2018). *Propuesta de plan de mejora para el clima organizacional del centro de salud José Olaya, Chiclayo*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Costas Castillo, L. F. (2021). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020*. Chimbote: Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima Organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial Peruana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Duelles Ramírez, M. S. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la C.S.J.S.A., 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher*, 5(5), 77-89. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.25>
- Fabian Sotero, G. E., & Lorrén Cáceres, C. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa INPROCONSA S.A.C. en el primer semestre 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2019). *Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Uisrael*, 7(1), 153-165. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>

- Fanzo Niquen, Z. V. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Fernández Lucano, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017*. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.
- Franco Panchana, J. E. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Clínica Cristo Redentor del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2017*. Repositorio de la Universidad Estatal Península de Santa Elena Facultad de Ciencias Administrativas .
- García Oliver, M. F., Hernández Cruz, L. M., & Villanueva Silvia, G. (2017). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de la administración*, 43-61.
- Garibay Trabucco, V. J. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES Chimbote 2017*. Chimbote: Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). *The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience*. Asia Pacific Education, 17(1), 87-106. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South-Western Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. <https://doi.org/978-1-4562-2396-0>

- Kumar, R. (2014). *Impact of Organizational climate on Job satisfaction: A study of Bharti airtel India Limited in Shimla Zonal Office*. International Journal of Development Research, 4, 958-964. <https://doi.org/2230-9926>
- López Puig, P., Pérez Piñero, J., & Segredo Pérez, A. M. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 603-619.
- Lorenzo Gines, M. V. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Lorrén Cáceres, N. C. (2018). *Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Empresa INPROCONSA S.A.C. en el primer semestre 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola; Facultad de Ciencias Empresariales.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(94), 548-567.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Quintero, J. N. (2015). *Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship*. *AD-minister*, 1(26), 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1> [www.eafit.edu.co/ad-ministerNº 26](http://www.eafit.edu.co/ad-ministerNº26)
- Mero Barzola, I. I. (2021). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el Cantón Durán*. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Noguera Arzamendia, J. R., & Samudio, M. (2014). Diagnosis of the Organizational Climate in the Central Hospital of the Armed Forces of Paraguay. *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, 12(1), 14-25.

- Ñontol Castrejón, M. I., & Rojas Chávez, M. R. (2020). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una clínica de Lima Metropolitana, 2019*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Ortiz Campillo, L., Ortiz Ospino, L. E., Coronell Cuadrado, R. D., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193.
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., & Duran, S. E. (2020). Motivational strategic to characterize the organizational climate in the health sector. *Revista Espacios*, 41(29), 402-418.
- Pino Loza, E. D., Granja Pino, A. C., & Niño Arguelles, Y. L. (2021). Influence of the organisational climate on the job performance of workers at the Type B Hospital Huambalo. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Pratt, G., Errol, K., & Lambrow, P. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for Releasing Your Business Potential*. New York: John Wiley.
- Quispe Cruz, H. M. (2018). *Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Ramos Huamán, I. (2020). *Clima Organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital provincial de Acobamba, Huancavelica-2018*. Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Rodríguez Machado, Y. B. (Octubre de 2009). *SciElo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext&tlng=en
- Ruiz Quezada, M. A. (2018). *Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro*. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Sistema de Posgrado.

- Saldaña Rodríguez , N. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro de salud 9 de abril, Tarapoto 2018*. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., López Puig, P., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2015). Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129.
- Uceda Pintado, I. L. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral del usuario interno en el Centro de Salud Atusparias - Chiclayo, 2017*. Universidad César Vallejo - Escuela de Postgrado.
- Uhl-Bien, M., Osborn, R. N., & Schermerhorn, J. R. (2014). *Organizational Behavior*. John Wiley and Sons Inc.
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de México: Manual Moderno.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|--|--|---------------------------|-----------------------------------|----------------------|--|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Clima organizacional forma de un conjunto de atributos y expectativas las cuales describen a la organización en términos de características, resultados del comportamiento y contingencias, citado por Patlán y García (2015). | El clima organizacional, se medirá a través de 5 dimensiones los cuales incluyen estructura, ingreso y remuneraciones, autonomía, motivación y respaldo al servidor. | Estructura | Organización de la Entidad | Preguntas: 1,2,3 y 4 | Deficiente(1) Regular(2) Bueno (3) |
| | | | | Visión y Misión | Pregunta 5 | |
| | | | | Reglamentos directivas y manuales | Preguntas: 6,7 y 8 | |
| | | | | Condiciones Ambientales | Preguntas:9 y 10 | |
| | | | Ingresos y remuneraciones | Satisfacción | Pregunta: 11 | |
| | | | | Incentivos Económicos | Preguntas: 12 y 13 | |
| | | | Autonomía | Capacidad | Pregunta: 14 | |
| | | | | Planificar y Organizar | Pregunta: 15 | |
| | | | | Libertad de Acción y Decisión | Pregunta: 16 | |
| | | | | Compromiso | Pregunta: 17 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|----------------------|---------------------------|-------------------|--|
| | | | Motivación | Importancia de Labores | Pregunta: 18 | |
| | | | | Competencia Laboral | Pregunta: 19 | |
| | | | | Esfuerzo y reconocimiento | Pregunta: 20 | |
| | | | | Realización Profesional | Pregunta: 21 | |
| | | | Respaldo al servidor | Superación | Pregunta: 22 | |
| | | | | Líder | Pregunta: 23 | |
| | | | | Trabajo en Equipo | Pregunta: 24 y 25 | |
| | | | | | Pregunta: 24 y 26 | |
| | | | | Respaldo | Pregunta: 26 | |
| | | | | Respeto | Pregunta: 27 | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------|--|---|---------------------------|--------------------------|----------------------|--|
| DESEMPEÑO LABORAL | El desempeño es el resultado de uso de conocimientos, destrezas y habilidades al momento de realizar sus labores usando un juicio crítico que le permite dar lo mejor y con ello se convierte en un colaborador de la organización que utiliza las reglas que plantea la organización y las ejecuta según como estén programadas los procesos productivos de la organización. Chiavenato (2020) | El adecuado desempeño laboral se medirá a través de la productividad, Calidad de Trabajo y Orientación de Resultados. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización. | Calidad de Trabajo | Valores éticos | Pregunta 28, 29 y 30 | Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) |
| | | | | Profesionalismo | Pregunta 31 | |
| | | | | Satisfacción del usuario | Pregunta 32, 33 y 34 | |
| | | | | Uso de Recursos | Pregunta 35 | |
| | | | | Objetivos Establecidos | Pregunta 36 y 37 | |
| | | | | Tiempo | Pregunta 38 y 39 | |
| | | | Orientación de Resultados | Supervisión de Labores | Pregunta 40 y 41 | |
| | | | | Cumplimiento de Tareas | Pregunta 42 y 43 | |
| | | | | Cumplimiento de Metas | Pregunta 44 | |
| | | | | Exigencia | Pregunta 45 | |
| | | | | Planificación | Pregunta 46 | |
| | | | | Trabajo bajo presión | Pregunta 47 y 48 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---------------|----------------------------------|-------------|--|
| | | | Productividad | Responsable de éxitos y fracasos | Pregunta 49 | |
| | | | | Flexibilidad | Pregunta 50 | |
| | | | | Acuerdos y compromisos | Pregunta 51 | |
| | | | | Procedimientos | Pregunta 52 | |
| | | | | Labores adicionales | Pregunta 53 | |
| | | | | Iniciativa | Pregunta 54 | |

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Clima Organizacional

INSTRUCCIONES: Lea con atención las preguntas propuestas, y escoja solo una respuesta marcando con una “x” sobre la alternativa que usted considere. Se solicita por favor responder según su experiencia y opinión actual en la institución; se agradece su colaboración y honestidad. La escala de respuesta es la siguiente:

| | | |
|-------|---------|------------|
| 3 | 2 | 1 |
| Bueno | Regular | Deficiente |

| VARIABLE | | CLIMA ORGANIZACIONAL | | | |
|-------------|----|---|-----------|-------------|----------------|
| Dimensiones | Nº | Ítems | Bueno (3) | Regular (2) | Deficiente (1) |
| Estructura | 1 | ¿Se encuentra de acuerdo con la imagen que proyecta la entidad donde labora a la sociedad y al usuario? | | | |
| | 2 | ¿Conoce la estructura organizacional de la Entidad? | | | |
| | 3 | ¿Ante un problema sabe a quién acudir para buscar una solución?? | | | |
| | 4 | ¿Se realiza o hay planificación en la Entidad? | | | |
| | 5 | ¿Conoce cuál es la visión y misión de la Entidad? | | | |
| | 6 | ¿Conoce o se le ha proporcionado información sobre reglamento, directivas y manuales al momento de su ingreso a la entidad? | | | |

| | | | | | |
|---------------------------|----|--|--|--|--|
| | 7 | ¿La información que usted recibió fue de su utilidad? | | | |
| | 8 | ¿Ha sido capacitado u orientado como nuevo servidor? | | | |
| | 9 | ¿Tiene condiciones ambientales adecuadas en el espacio físico donde labora, se hace la limpieza todos los días? | | | |
| | 10 | ¿Los servicios higiénicos cuenta con los insumos adecuados (papel higiénico, jabón líquido y/o papel toalla) y se mantienen limpios? | | | |
| Ingresos y remuneraciones | 11 | ¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe por sus labores en la entidad? | | | |
| | 12 | ¿Existen incentivos económicos cuando las áreas cumplen las metas y objetivos trasladados de la entidad? | | | |
| | 13 | ¿Ha recibido usted algún incentivo económico por productividad? | | | |
| Autonomía | 14 | ¿Tienes usted la suficiente capacidad para realizar tus funciones tu trabajo? | | | |
| | 15 | ¿Organiza y planifica sus labores a criterio propio? | | | |
| | 16 | ¿En el desempeño de labores tiene libertad de decidir y actuar como realizarlo? | | | |
| Motivación | 17 | ¿Cree Usted que los servidores administrativos de su entidad se encuentran comprometidos con las labores que realiza? | | | |
| | 18 | ¿Las labores que usted realiza son de relevancia para la entidad? | | | |
| | 19 | ¿Recibe usted cursos, charlas, capacitaciones para | | | |

| | | | | | |
|----------------------|----|--|--|--|--|
| | | estar actualizado en las labores que realiza para estar a la altura de la competencia laboral? | | | |
| | 20 | ¿Su entidad otorga reconocimiento al esfuerzo y/o desempeño que Usted realiza y el de tus compañeros de trabajo? | | | |
| | 21 | ¿Considera haber conseguido realización profesional en la entidad donde labora? | | | |
| Respaldo al servidor | 22 | ¿Su jefe siempre le motiva por superarse y ser mejor cada día? | | | |
| | 23 | ¿Su jefe demuestra tener características de un líder? | | | |
| | 24 | ¿Considera que su jefe se integra a tu equipo de labores en la Oficina? | | | |
| | 25 | ¿Su jefe logra que trabajemos con un verdadero equipo? | | | |
| | 26 | ¿Su jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación y procura buscar alternativas de solución? | | | |
| | 27 | ¿Su jefe tiene un trato justo al personal en general? | | | |

Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES: Lea con atención las preguntas propuestas, y escoja solo una respuesta marcando con una “x” sobre la alternativa que usted considere. Se solicita por favor responder según su experiencia y opinión actual en la institución; se agradece su colaboración y honestidad. La escala de respuesta es la siguiente:

| | | |
|-------|---------|------------|
| 3 | 2 | 1 |
| Bueno | Regular | Deficiente |

| VARIABLE | | DESEMPEÑO LABORAL | | | |
|--------------------|----|---|--------------|----------------|-------------------|
| Dimensiones | Nº | Ítems | Bueno (3) | Regular (2) | Deficiente (1) |
| Calidad de Trabajo | 28 | ¿Ante un error asume Usted la responsabilidad de ello? | | | |
| | 29 | ¿Brinda Usted un trato educado con valores a sus compañeros de trabajo? | | | |
| | 30 | ¿Brinda Usted un trato educado con valores cuando da un servicio al usuario de su área? | | | |
| | 31 | ¿Usted realiza sus labores con sentido de profesionalismo? | | | |
| | 32 | ¿Brinda un servicio diligente y respetuoso al usuario de su área? | | | |
| | 33 | ¿Se preocupa que el usuario de su área se vaya satisfecho? | | | |
| | 34 | ¿Al recibir una queja respecto a su área de trabajo, | | | |

| | | | | | |
|---------------------------|----|---|--|--|--|
| | | buscas alternativas de solución? | | | |
| | 35 | ¿Usa los recursos que le brinda la entidad de forma eficiente? | | | |
| | 36 | ¿Se cumplen con los objetivos a fin de año por su área de trabajo? | | | |
| | 37 | ¿Demuestra Usted interés por alcanzar los objetivos que le son asignados? | | | |
| | 38 | ¿Cumple Usted y sus compañeros de oficina con su trabajo a tiempo? | | | |
| | 39 | ¿Considera usted que tiene demasiado trabajo por hacer y poco tiempo para realizarlo? | | | |
| | 40 | ¿En la entidad se realiza supervisión a las labores frecuentemente? | | | |
| | 41 | ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante de su jefe inmediato? | | | |
| Orientación de Resultados | 42 | ¿Cumple Usted con las tareas que se le asigna? | | | |
| | 43 | ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo? | | | |
| | 44 | ¿Para cumplir con las labores asignadas debe empelar a todas sus capacidades para cumplir las metas? | | | |
| | 45 | ¿Considera Usted que su jefe ejerce un nivel de exigencia adecuado? | | | |
| | 46 | ¿Su jefe inmediato realiza monitoreo de sus labores y de ser necesario interviene con el objetivo de cumplir y superar los objetivos? | | | |
| | 47 | ¿Realiza su trabajo correctamente, aunque su jefe | | | |

| | | | | | |
|---------------|----|--|--|--|--|
| | | le exija terminarlo antes de los establecido? | | | |
| | 48 | ¿Considera que se ejerce mucha presión que no le permite trabajar tranquilamente? | | | |
| Productividad | 49 | ¿Se siente responsable de los logros y fracasos de la entidad? | | | |
| | 50 | ¿Considera que tiene capacidad para adecuarse a nuevos cambios? | | | |
| | 51 | ¿Cumple con los compromisos y acuerdos asumidos ante los compañeros de trabajo? | | | |
| | 52 | ¿La entidad preocupa para que los procedimientos sean claros y comprensibles? | | | |
| | 53 | ¿Está dispuesto a realizar trabajo extra si la situación lo amerita en sus labores? | | | |
| | 54 | ¿En la entidad sus compañeros de trabajo y Usted toma iniciativa, propone ideas de mejora en su área de trabajo? | | | |

Anexo N° 03: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019

RESPONSABLE : LUIS FERNANDO COSTAS CASTILLO.

INDICACIÓN: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Encuesta que le mostramos, marque con un aspa/equis el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional declarando si la pregunta es apropiada y cuenta o no, con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación

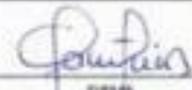
NOTA: Para cada pregunta se considera una escala de 1 a 5 donde:

| | | | | |
|-------------|---------|------------|--------------|------------------|
| 1. MUY POCO | 2. POCO | 3. REGULAR | 4. ACEPTABLE | 5. MUY ACEPTABLE |
|-------------|---------|------------|--------------|------------------|

| VARIABLE A MEDIR: | CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | ARGUMENTO | OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS |
|--|----------------------|---|---|----|---|-----------|-------------------------------|
| | PUNTAJE | | | | | | |
| CRITERIO DE VALIDEZ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| VALIDEZ DE CONTENIDO | | | | | X | | |
| VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO | | | | X | | | |
| VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN Y OBSERVACIÓN | | | | | X | | |
| PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO | | | | | X | | |
| TOTAL, PARCIAL | | | | 1 | 3 | | |
| TOTAL | | | | 19 | | | |

Puntuación

- De 4 a 11: No válida, reformular
- De 12 a 14: No válido, modificar
- De 15 a 17: Valido, mejorar
- De 18 a 20: Valido, aplicar

| | |
|---|--|
| APellidos y Nombres: Torres Laiza Fany Agueri |  FIRMA DNI: 32986233 |
| GRADO ALCANZADO: MAESTRA | |
| MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA | |

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019

RESPONSABLE : LUIS FERNANDO COSTAS CASTILLO.

INDICACIÓN: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Encuesta que le mostramos, marque con un aspa/quis el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional declarando si la pregunta es apropiada y cuenta o no, con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada pregunta se considera una escala de 1 a 5 donde:

| | | | | |
|-------------|---------|------------|--------------|------------------|
| 1. MUY POCO | 2. POCO | 3. REGULAR | 4. ACEPTABLE | 5. MUY ACEPTABLE |
|-------------|---------|------------|--------------|------------------|

| VARIABLE A MEDIR: | CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | ARGUMENTO | OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS |
|--|----------------------|---|---|----|---|-----------|-------------------------------|
| | PUNTAJE | | | | | | |
| CRITERIO DE VALIDEZ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| VALIDEZ DE CONTENIDO | | | | | X | | |
| VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO | | | | | X | | |
| VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN Y OBSERVACIÓN | | | | | X | | |
| PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO | | | | X | | | |
| TOTAL, PARCIAL | | | | 1 | 3 | | |
| TOTAL | | | | 19 | | | |

Puntuación

De 4 a 11: No válida, reformular

De 12 a 14: No válido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

| | |
|--|---|
| APELLIDOS Y NOMBRE: <u>DUELOS RAMIREZ MILUSWA SSIBEL</u> |  M ^{te} . Miluswa Ssibel Dueles Ramirez C.P.C. 001-2019 |
| GRADO ALCANIZADO: <u>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</u> | FIRMAS DNI: <u>47073566</u> |
| MENCIÓN: | |

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019

RESPONSABLE : LUIS FERNANDO COSTAS CASTILLO.

INDICACIÓN: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Encuesta que le mostramos, marque con un aspa/equis el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional declarando si la pregunta es apropiada y cuenta o no, con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación

NOTA: Para cada pregunta se considera una escala de 1 a 5 donde:

| | | | | |
|-------------|---------|------------|--------------|------------------|
| 1. MUY POCO | 2. POCO | 3. REGULAR | 4. ACEPTABLE | 5. MUY ACEPTABLE |
|-------------|---------|------------|--------------|------------------|

| VARIABLE A MEDIR: | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | ARGUMENTO | OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS |
|--|-------------------|---|---|----|---|-----------|-------------------------------|
| CRITERIO DE VALIDEZ | PUNTAJE | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| VALIDEZ DE CONTENIDO | | | | | X | | |
| VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO | | | | | X | | |
| VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN Y OBSERVACIÓN | | | | | X | | |
| PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO | | | | X | | | |
| TOTAL PARCIAL | | | | 1 | 3 | | |
| TOTAL | | | | 19 | | | |

Puntuación

De 4 a 11: No válida, reformular

De 12 a 14: No válido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

| | |
|--|---|
| APELLIDOS Y NOMBRES: <u>Miluska Sorbell Duellas Rivierez</u> | Mg. Miluska Sorbell Duellas Rivierez C.P.C. 002 8818 |
| GRADO ALCANZADO: <u>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</u> | FIRMA: <u>42035566</u> DNE: |
| MENCIÓN: | |

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, 2019.

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación entre clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

DIRIGIDO A: Servidores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Duelles Ramirez Miluska Sisibell

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

No. Miluska Sisibell Duellen Ramirez
C.P.C. 002-6819

FIRMA
DNI: 47075566

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, 2019.

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación entre clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

DIRIGIDO A: Servidores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Duelles Ramirez Miluska Sisibell

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

No. Miluska Sisibell Duellen Ramirez
C.P.C. 002-6819

FIRMA
DNI: 47075566

Anexo N° 04: Autorización de aplicación del instrumento de recolección de datos



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 400 SALUD LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Firmado digitalmente por GAITAN VELASQUEZ Luz Catherine FIR
40617420 hard
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e)
Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e)
Fecha y hora de proceso: 15/12/2021 - 14:32:26

Id seguridad: 5725385

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chiclayo 15 diciembre 2021

OFICIO N° 003891-2021-GR.LAMB/GERESA-L [4029283 - 1]

RAQUEL ESTEFANY QUIÑONES DIAZ
ESTUDIANTE III CICLO DE MAESTRIA GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO

ASUNTO: AUTORIZACIÓN EJECUCIÓN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: SOLICITUD S/N 4029283-0

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para realizar el proyecto de investigación denominado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LOS CENTROS ESPECIALIZADOS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO LAMBAYEQUE 2021**". Cuya fecha de inicio es del **15/12/2021 al 25/01/2022** del presente año.

Por lo expuesto se **AUTORIZA** la realización del presente trabajo de investigación en forma virtual

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación al email: capacitacion.geresal@gmail.com

Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Firmado digitalmente
LUZ CATHERINE GAITAN VELASQUEZ
GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e)
Fecha y hora de proceso: 15/12/2021 - 14:32:26

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://siiged03.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VotBo electrónico de:
- OFICINA DE RECURSOS HUMANO
JOSE HECTOR LLUEN CUMPA
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
2021-12-15 12:23:20-05

Anexo 05: Cuadro de datos recolectados para análisis estadístico

Anexo 06: Matriz de consistencia

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPÓTESIS | VARIABLES | POBLACIÓN Y MUESTRA | ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO | TÉCNICA / INSTRUMENTO |
|---|---|--|----------------------------|---|---|--|
| Problema Principal: ¿cuál es la relación entre clima organizacional con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de los C.S.M.C - LAMBAYEQUE 2021? | Objetivo Principal: Determinar cuál es la relación entre clima organizacional de los profesionales de la salud de los C.S.M.C -LAMBAYEQUE 2021 | H1. Existe una asociación significativa entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en los centros comunitarios especializados en salud mental Lambayeque, 2021. | V.I.: CLIMA ORGANIZACIONAL | UNIDAD DE ANÁLISIS Profesionales de la salud de los 5 C.E.S.M.C | Diseño de investigación: Metodología descriptiva – correlacional | Instrumento: ENCUESTA |
| Problemas específicos: ¿Determinar el nivel del ambiente institucional de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021? ¿Determinar el nivel de rendimiento del trabajo de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021? ¿Determinar el nivel de rendimiento del trabajo de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021? ¿Determinar la asociación entre la variante de ambiente institucional y la | Determinar el nivel del ambiente institucional de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021 Determinar el nivel de rendimiento del trabajo de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021 Determinar la asociación entre la variante de ambiente institucional y la variante de Rendimiento Laboral de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021 Determinar la asociación entre la variable ambiente institucional y dimensión de | HIPOTESIS NULA. No hubo asociación significativa entre el clima organizacional y las variables de gestión de los profesionales de la salud de | V.D. DESEMPEÑO LABORAL | POBLACIÓN 72 profesionales de la salud MUESTRA El tamaño de la muestra es equivalente al de la | | Métodos de Análisis de Investigación: CUESTIONARIO |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|
| <p>variante de Rendimiento Laboral de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021?</p> <p>¿Determinar la asociación entre la variable ambiente institucional y dimensión de Proactividad de la variable Rendimiento laboral de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021?</p> | <p>Proactividad de la variable Rendimiento laboral de los profesionales de la salud de los centros Especializados de salud mental comunitario Lambayeque, 2021</p> | <p>los Centros Comunitarios Especializados en Salud Mental de Lambayeque, 2021.</p> | | <p>población 72 Profesionales de la salud</p> | | |
|---|--|---|--|---|--|--|

Fuente: Elaboración propia