



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales
asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza
2023

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

AUTORA:

Sanchez Tamayo, Greis Kelly (orcid.org/0000-0002-2425-107X)

ASESORES:

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios

Quien es mi fortaleza para continuar estudiando y cumpliendo con mis objetivos propuestos. Él es mi fuerza.

A mis padres

Quienes han fortalecimiento con su amor y cariño a poder culminar esta investigación con las palabras de aliento y brindarme la seguridad en el camino a seguir.

A mi hermano

Quien con su apoyo y entusiasmo me acompañó en mis proyectos.

Sánchez Tamayo Greis Kelly

AGRADECIMIENTO

A mi asesor

Dr. Alberto Mejía Pinedo, por brindarme las palabras adecuadas en la corrección de la investigación, por sus constantes insistencias, motivación y brindarme la confianza para seguir y cumplir la meta de la culminación del grado académico.

A la Universidad Cesar Vallejo

En reconocimiento a su increíble labor en la preparación de profesionales capaces de liderar los cambios que exige la globalización actual.

A los docentes

Por permitirme continuar mi formación profesional, ampliar mis horizontes académicos y personales, para poder ser parte del gran cambio en la globalización.

Sánchez Tamayo Greis Kelly



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023", cuyo autor es SANCHEZ TAMAYO GREIS KELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el 14- 01-2024 14:59:38

Código documento Trilce: TRI - 0705722



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ TAMAYO GREIS KELLY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GREIS KELLY SANCHEZ TAMAYO DNI: 70342787 ORCID: 0000-0002-2425-107X	Firmado electrónicamente por: GKSANCHEZ el 22- 122023 11:01:01

Código documento Trilce: TRI - 0705744

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	18
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	19
3.3. POBLACIÓN (CRITERIOS DE SELECCIÓN), MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS.....	19
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20
3.5. PROCEDIMIENTOS	21
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	21
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clima organizacional en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.....	23
Tabla 2: Desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.....	24
Tabla 3: Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en su dimensión rendimiento en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.....	25
Tabla 4: Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en su dimensión cooperación y trabajo en equipo, en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.....	26
Tabla 5: Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral, en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.....	27
Tabla 6: Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.....	28

RESUMEN

La actual investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023. La investigación fue de tipo básica, no experimental, con un alcance correlacional, de corte transversal, considerándose una muestra obtenida por muestreo probabilístico para poblaciones finitas, donde se obtuvo un total 80 personales asistenciales de salud. La técnica empleada fue la encuesta, aplicada por dos cuestionarios vía Google drive, y cuya información recolectada fue ingresada y procesadas en el programa estadístico SPSS 26. Los resultados se presentarán en tablas y pruebas estadísticas, así mismo se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la cual indico que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, con el grado de significancia de la prueba, el valor $p < 0.05$, por lo tanto, no sigue una distribución normal; por consiguiente, la prueba estadística resultante es la de rho de Spearman, concluyendo que existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral. El personal asistencial del presente estudio menciona percibir un regular clima organizacional porque las características del ambiente de trabajo son favorables para su desarrollo, generando comportamientos satisfactorios y un desempeño laboral adecuado.

Palabras clave: Clima, desempeño, profesional, asistencial.

ABSTRACT

The objective of the current research was to determine the relationship between organizational climate and work performance in health care professionals of a health facility in La Esperanza 2023. The research was basic, non-experimental, with a correlational scope, cross-sectional, considering a sample obtained by probability sampling for finite populations, where a total of 80 health care personnel were obtained. The technique used was the survey, applied by two questionnaires via Google drive, and the information collected was entered and processed in the SPSS 26 statistical program. The results will be presented in tables and statistical tests, as well as the Kolmogorov Smirnov normality test, which indicated that the data did not have a normal distribution. Therefore, with the degree of significance of the test, the p -value < 0.05 , therefore, it does not follow a normal distribution; consequently, the resulting statistical test is Spearman's rho, concluding that there is a direct relationship between organizational climate and work performance. The health care personnel in the present study mentioned perceiving a regular organizational climate because the characteristics of the work environment are favorable for their development, generating satisfactory behaviors and adequate work performance.

Keywords: Climate, performance, professional, care.

I. INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral es un medio social y anímico en una institución influyendo en la conducta y la estabilidad de los trabajadores, también hace relevancia a las decisiones colectivas que los empleados toman respecto al lugar donde laboran y tener en cuenta las habilidades y destrezas de los empleados. En consecuencia, Schneider et.al. (2002) refiere que el entorno del trabajo está vinculado con la coherencia y claridad de opiniones de los profesionales. Inclusive, existe un acuerdo general sobre las normas, experiencias y reglas en la institución.

Locke y Latham (2004) afirman que para comprender y mejorar el trabajo lo primordial es la teoría de la motivación, ellos destacan la esencia de determinar objetivos específicos y proponer metas desafiantes a los trabajadores conduciendo a un desempeño óptimo. De la misma manera, Armstrong (2006) indica que el eficaz rendimiento no solo se basa en las habilidades prácticas sino también en los incentivos y el clima laboral; adicionalmente, el enfoque integral identifica las causas personales en las funciones del empleado.

A nivel internacional, el personal de salud está comprometido a fomentar la equidad de oportunidades y brinda apoyo sobre diferentes métodos de promoción: fortaleciendo del reglamento y la importancia de la salud; trabajo saludable, productivo y seguro, salud ocupacional, prevención y registro de enfermedades, logrando una salud integral y abordando temas que afectan a sectores claves de la economía poblacional (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023).

En Perú, Gonzales et.al. (2021) reveló sobre el ambiente laboral es un grupo de evaluaciones establecida en las expresiones faciales que los empleados muestran en lo laboral. En la región La Libertad, Escobar y Serna (2023) investigaron sobre las vivencias y el ambiente donde trabajan los profesionales sanitarios en Apurímac CLAS Talavera en el año 2022. Esta investigación fue transversal y no experimental, conformada por 105 asistenciales. De hecho, el nivel regular del clima fue del 68.6%, con un máximo de 21.9% y un mínimo de 9.5%; y en el esfuerzo laboral, 40% fue alta, 52.4% fue moderada, y 7.6% fue baja.

La fuerza profesional estadounidense representa el 50% de los pobladores y son una fuente significativa de mejora y producción estadounidense. América Latina representa el 60% del sector económico. Sin embargo, se requieren condiciones de trabajo permanentes, favorables y adecuadas; condiciones de trabajo justas e igualitarias. De esta manera se realiza un trabajo honesto y se facilita un mejor desempeño individual, organizacional y comunitario. En consecuencia, las restricciones laborales riesgosas, inseguras e insatisfactorias provocan decaimiento, incidentes y accidentes (OPS, 2023).

En la región, Reyes (2021) exploró el ambiente y el rendimiento en el trabajo del equipo sanitario en un Instituto Especializado, que involucro 82 personales; sobresaliendo que, en el ambiente laboral, 74% fue regular, 19% logró un nivel bueno, y en el rendimiento, 60% fue regular y 34% fue bueno.

El ambiente de trabajo irradia en las expresiones del profesional. Además, se conceptualiza como una adaptación perenne entre los integrantes de la organización, donde intentan satisfacer las necesidades básicas y de nivel superior. Aquellas necesidades superiores mayormente dependen del talento humano y la gerencia debe comprender donde las personas puedan optar para el área o donde no. La adaptabilidad equivale a la salud psicológica (Chiavenato, 2000).

Es preciso tener en cuenta la libertad laboral constructiva y positiva como base en el mejoramiento de la competencia, disminuir el estrés, sentirse satisfechos, disminuir las brechas, cumplir con los indicadores y ser leales como equipo de enfermeros (Sein et.al., 2021).

El ambiente del trabajo es principal para fomentar un clima favorable que no solamente aumente la eficacia de los empleados, a fin de que proporcione a los usuarios un enfoque más humanizado. Es una herramienta importante para las vivencias laborales para maximizar los objetivos ya que revisa el progreso institucional asentada en las creencias, practicas saludables, normas, perspectivas

y expresiones organizacionales en actividades o trabajos vinculados (Ministerio de Salud [MINSAL], 2023).

Posteriormente, se presenta la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023?

Este estudio se basa en la finalidad de comprender y analizar la libertad y las vivencias del profesional de salud del Hospital de La Esperanza 2023 con la finalidad de fortalecer el entorno laboral en el personal sanitario.

Este estudio es relevante para el equipo sanitario, porque ayudará a la obtención de conocimiento, asesoramiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales. En la justificación práctica, los hallazgos muestran que la experiencia contribuye al desarrollo personal, además, a contribuir a mejorar el rendimiento intelectual, conservando un entorno de trabajo armonioso enfocado al rendimiento del trabajador, cooperación y equipo de trabajo, y la disciplina laboral. En la justificación metodológica, la reutilización de cuestionarios autorizados para ser ejecutados por otros estudiosos beneficiara a la resolución de los problemas relacionadas a las variables de estudio.

Finalmente, en el razonamiento teórico, este estudio pretende generar reflexión y comprensión de la experiencia y clima organizacional de cada profesional, lo cual es primordial para los objetivos planteados. Asimismo, se compararán los modelos y las teorías de las variables investigadas con los resultados desde 5 años, y posteriormente se intentará obtener conocimientos sobre las habilidades laborales en la gestión pública y la personalidad laboral.

El objetivo trascendental fue establecer la relación entre el desempeño de los profesionales y el entorno en los establecimientos de salud en el año 2023. Asimismo, los objetivos específicos: comprender el clima laboral en el ámbito de salud en La Esperanza 2023 e identificar el desempeño del equipo de salud en los establecimientos de La Esperanza. Además, identificar la relación del desempeño laboral en la dimensión: rendimiento y el clima en el personal sanitario de un

establecimiento. Establecer la relación entre la dimensión del desempeño laboral: cooperación y equipo de trabajo y el clima de los empleados de un centro de salud. Por último, determinar la relación existente entre el desempeño en la dimensión: disciplina laboral y el clima del equipo asistencial de salud en La Esperanza 2023.

Para abordar las preguntas planteadas en esta investigación, se planteó la correlación entre desempeño y el entorno laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a estudios a nivel internacional, Guaya (2023) investigó sobre la relación entre la administración de los establecimientos de atención prehospitalaria de Guayaquil y el desempeño del personal paramédico, 2022. El artículo fue cuantitativo, correlacional no experimental y transversal, donde la recolección de datos fueron dos cuestionarios, y la muestra estuvo conformada por 87 paramédicos. La conclusión es que el 59.8% de la población piensa que el esfuerzo laboral es malo, el 20.7% piensa que es bueno y el 19.5% piensa que es regular. La conclusión muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables del personal médico en los establecimientos de emergencia prehospitalaria, el coeficiente es positivo, la correlación es alta, el nivel de significancia es 0.002 y la correlación Rho de Spearman es 0.727.

Por otro lado, en Ecuador, Arévalo, Quiroz y Delgado (2021) realizaron un estudio referente al clima organizacional y la satisfacción laboral de los compañeros de trabajo en el ámbito de salud del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2018; fueron 119 que participaron en el estudio, donde fue descriptivo, diseño descriptivo correlacional y no experimental. Los resultados arrojaron que el 50.4% del personal calificó el clima organizacional como regular y el 37% lo califica como desfavorable. Finalmente, se concluyó que existe una relación moderada con un coeficiente de Pearson (0,460).

También, Del Ángel et.al. (2020) investigaron la relación entre el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores. Este estudio fue transversal analítico-correlacional en el área de medicina familiar. La población fue de 182 empleados. En los resultados, la mayoría señaló la necesidad de mejorar el clima organizacional siendo el 56%, el 40.7% expresó la variable satisfacción laboral como satisfecho y muy satisfecho es el 46.2%. Existe una correlación moderadamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r_s=0,205$; $p=0,05$).

Por otro lado, en el contexto nacional, Luna (2023) realizó un estudio sobre el impacto del talento humano con el esfuerzo laboral del personal sanitario de un hospital II de Cajamarca; fue cuantitativo y utilizó un diseño no experimental a nivel explicativo. En consecuencia, se evidencia que el 61% consideran que el esfuerzo laboral estaba en un nivel medio y el 73.8% consideran que tienen un nivel medio. Se concluyó que la primera variable tiene un impacto muy significativo con la segunda variable. La importancia del impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral es 0,685.

Respecto a Cabrera (2023) en Yurimaguas, realizó un estudio sobre la gestión de las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de salud del Hospital Santa Gema. La investigación fue básica, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional con una muestra de 70 empleados. Se deduce que el 77.1% tienen un nivel medio de realización del desempeño laboral, el 20% es de nivel alto y el 2.9% considera que es de nivel bajo. Se concluyó que la relación entre el liderazgo interpersonal y el desempeño no fue significativa, con un Rho de Spearman igual a 0,456 y un coeficiente de determinación de 0,2079.

En San Martín, Escudero (2023) realizó un estudio para comprender el clima organizacional y determinar su impacto en la satisfacción laboral de los empleados de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. La investigación es descriptiva–explicativa. La muestra estuvo conformada por 45 empleados. En efecto arrojan que el 66.7% indicó que se encontraba en un nivel medio, el 26.6% de los encuestados que el clima organización es un nivel bajo. Finalmente, el 6.7% afirmaron que está en un nivel alto. Concluyendo que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral con el grado de correlación es 0.533 considerado nivel moderado.

Por ello, León (2023) realizó un estudio sobre clima organizacional y resultados laborales en centros de salud públicos del Cusco en el periodo 2021-2022. Esta investigación fue cuantitativa y de diseño no experimental. La población estuvo

compuesta por 60 empleados. Los resultados mostraron que el 55% evidencian un clima organizacional medio y el 46.7% desarrollan un nivel medio en la variable desempeño laboral. Además, cuando se trata de ayudar a los demás, el 56.7% de los empleados desarrollan un nivel bajo en el ámbito laboral y el 56.7% tenía un nivel medio de su vinculación organizacional. En la conclusión resulta que existe una relación significativa positiva alta $p=0,035 < 0,05$ y coeficiente de correlación de Spearman 0,722.

En Arequipa, Aranibar (2023) estudió el efecto del perfil de los puestos y el desempeño del personal sanitario de la Unidad de Cuidados Intensivos. El método fue exploratorio, no experimental y transversal, los instrumentos fueron aplicados a 21 especialistas. Los resultados mostraron que la eficiencia laboral fue del 66.7% y fue regular en un 33.3%. Se concluyó que la prueba de regresión ordinal encontró que las condiciones laborales afectan significativamente el desempeño del personal del Hospital Goyeneche.

El estudio realizado por Meneses y Pérez (2023) en Ayacucho tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Jesús Nazareno, 2022. Es cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional y de diseño no experimental. Como resultado, el clima organizacional es regular en un 68,8% y la satisfacción laboral es considerada regular en un 46,9%. Resultando, que el clima organizacional de la dimensión estructural se encuentra en un nivel regular siendo el 46.9% y nivel bueno en un 40.6%, la dimensión de autonomía, nivel bueno en un 68.8%; la dimensión de interpersonal se encuentra en un nivel regular siendo el 62.5%; la dimensión recompensa fue de nivel malo en un 71.9% y de nivel bueno en la dimensión de identidad en un 62.5%; finalmente existe una relación significativa directa, lineal ($p<0.05$) y muy alta,

En Amazonas, Hurtado (2023) realizó un estudio en 2022 sobre la carga y desempeño laboral de los profesionales del Hospital EsSalud. Este es de tipo

básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional; y estuvo compuesta por 67 profesionales de la salud. La frecuencia de evaluación de la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral fueron de nivel alto en 61.7% y 73.3% respectivamente. Con base en las estadísticas se concluyó que una proporción significativa del personal sanitario en un Hospital de EsSalud tienen exceso de trabajo y tienen un bajo rendimiento.

De la misma manera, Florida (2022) realizó un estudio utilizando un enfoque cuantitativo, observacional, relacional, transversal y prospectivo. El propósito fue determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en tiempos de COVID 19 en trabajadores de la salud del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021. La muestra incluyó a 128 trabajadores de la salud. Los resultados mostraron que el esfuerzo laboral del personal asistencial fue del 100%, de los cuales el 84.4% obtuvieron un esfuerzo laboral efectivo, el 14.1% tuvo un buen esfuerzo laboral y el 1.6% tuvo un esfuerzo de trabajo regular y ninguno fue deficiente. Concluyendo que no existe una relación estadística entre el desempeño laboral y ansiedad: $X^2 = 1.923$; $GI = 2$; $p = 0.382 > 0.05$.

Un estudio de Callao, Alan y Huamán (2022) examinaron el nivel de motivación y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Rezola en Cañete en 2021. El método fue cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal y enfoque deductivo, aplicado a 50 profesionales de la salud, utilizando una muestra censal. En efecto, el 70% presentaron un regular desempeño, el 28% trabajó de manera eficiente, y el 2% tuvo un desempeño deficiente. Concluyendo que el valor de significancia se muestra como $r=.571$, $p = 0.000$, por tal motivo existe relación entre las variables motivacionales y el desempeño laboral.

En Chiclayo, Serrato (2022) realizó el estudio sobre el clima y la satisfacción laboral del personal sanitario en tiempos de pandemia en un Hospital de Jaén, 2021. Este estudio fue básico, cuantitativo-descriptivo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. El estudio fue realizado por 174 personales

del Hospital de Jaén, donde la muestra se tomó mediante muestreo aleatorio simple. El desenlace fue que el clima organizacional es regular en un 60,92% y la satisfacción laboral es medio en un 52,87%, existe una correlación directa positiva moderada entre las dos variables, el nivel de significancia es $0,00 < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Spearman es 0,575.

Además, Taipe (2022) estudió sobre la satisfacción y el desempeño laboral en personal médico del Hospital II Alberto Hurtado Abadía de EsSalud - La Oroya; el estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional-transversal, con 110 trabajadores asistenciales. Los resultados muestran que el 70.9% tienen muy buen nivel de desempeño laboral, el 7.3% que el desempeño laboral tiene un nivel excelente. Los varones obtuvieron un buen desempeño laboral en un 79.5%. Los profesionales con contrato CAS obtuvieron el 100% realizaron un muy buen desempeño laboral y los médicos obtuvieron un muy buen desempeño laboral en un 82.1%; estableció que existe relación entre las variables de estudio y su grado de correlación ($R=0.771$) es directa y fuerte.

Así mismo, En Chiclayo, Fanzo (2021) desarrolló el estudio sobre el desempeño y el clima organizacional del personal sanitario en la Red de Salud Lambayeque. El método utilizado en el artículo es de diseño correlacional y no experimental. Se utilizó un grupo de investigación representativo de 65 empleados y se les entregó 40 ítems para responder. En consecuencia, el clima organización en las relaciones interpersonales son el 59%; en cultura institucional es el 53%; práctica de valores es el 60% y ejercicio de liderazgo es el 63%. En conclusión, se evidencia con el coeficiente de correlación de Spearman Rho, con un grado de significación menor que 0,05%.

Además, Sosa (2021) planteó un estudio sobre la calidad de vida del personal y el desempeño laboral del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020; la tesis fue cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y transversal. Se aplicó a 41 profesionales de la salud.

Los resultados encontrados en las dimensiones del desempeño laboral siendo el 100% aprobados en planificación, responsabilidad un 92.7% aprobados; iniciativa están aprobados el 95.1%; el 97.6% están aprobados en oportunidad; calidad de trabajo aprobados el 97.6%; confiabilidad 100% aprobados, relaciones interpersonales el 95.1% aprobados y 100% aprobados en cumplimiento. Concluyendo que existe relación significativa entre calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho.

Por otro lado, Acedo (2021) realizó un estudio en Lima sobre el desempeño y la gestión de la calidad del personal del Hospital Municipal de los Olivos, durante el COVID-19; fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y de diseño no experimental; la población estuvo compuesta por 67 trabajadores del Hospital Municipal Los Olivos. Entre ellos, el nivel de gestión de la calidad fue de nivel regular en un 78,8% y el nivel de esfuerzo laboral fue medio en un 62,7%, sin embargo, se encontró un coeficiente de correlación de $r=0,688$ con un grado de significancia de 0,000 entre las variables de estudio.

Por ende, Alejos (2021) realizó un estudio en Lima sobre el impacto el desempeño y el liderazgo del personal médico del Servicio de Emergencia diferenciada en COVID-19 en el Departamento de Cirugía del Hospital Hipólito Unanue, 2020. Este enfoque fue básico, descriptivo, no experimental, transversal, explicativo e hipotético-deductivo. El muestreo estuvo compuesta por 50 empleados. En cuanto a las dimensiones de desempeño laboral, el porcentaje de planificación fue de 60%, el porcentaje de responsabilidad fue de 60.7% y el 60.7% en iniciativa; y los que obtuvieron un grado muy bueno en oportunidad fue el 64%, calidad de trabajo fue el 50%, confiabilidad fue el 80% y en discreción fue el 64.7% y 60% en relaciones interpersonales y cumplimientos de las normas. En conclusión, es que la gestión tiene un efecto significativo en el desempeño laboral a nivel del 31% ($p<0,05$).

En Huancayo, Pucuhuayla (2021) investigó sobre el desempeño laboral y las competencias gerenciales de las y los enfermeros en el Hospital Nacional Ramiro Prialé en un estudio que involucró a 80 profesionales que trabajan en una unidad de hospitalización adultos. Resultando que el nivel del desempeño laboral también se clasifica como nivel bueno representando el 53 %, estos valores reflejan que las variables de estudio se encuentran en buen nivel. La conclusión muestra que existe una relación significativa entre las variables de capacidad de liderazgo y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,821, lo que indica una fuerte correlación.

En Chiclayo, Zuñe (2021) estudió la gestión de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal sanitario en los servicios de emergencia de un hospital público. Para ello, se utilizó un diseño descriptivo, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La población fue de 63 habitantes. La conclusión fue que el 4.8% del esfuerzo laboral llega al nivel bajo, el 28.6% al nivel medio y el 66,7% se encuentra en el nivel alto. La conclusión final es que la correlación de Pearson entre las variables de estudio es 0,571 y la significancia estadística es $p < 0,05$ (significación bilateral=0,000), por lo que se determina una correlación positiva moderada.

Finalmente, Domínguez (2021) realizó un estudio en Chimbote referente a la imagen profesional y el desempeño de los servicios de salud del Hospital III del Seguro Social de Chimbote. Esta investigación fue cuantitativo, no experimental, diseño transversal y correlacional. El muestreo del estudio estuvo compuesto por 130 empleados. Es decir, el 85.4% de los sanitarios calificaron como muy bueno el perfil profesional y el 100% calificaron como muy bueno el esfuerzo laboral. Existe un correlación directa, positiva y significativa ($Rho=0,485$ $p < 0,01$), de grado moderado entre el perfil profesional y el desempeño laboral.

Cabe señalar que, en el contexto regional, Santa María y Valderrama (2023) realizaron una investigación fundamental basada en la teoría del conocimiento

de Kant utilizando un diseño correlacional. El objetivo fue identificar el nivel de conocimiento y desempeño de las enfermeras en el área de Centro Quirúrgico y el desempeño laboral en el Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta de EsSalud, Trujillo, 2021, estuvo compuesta por 21 profesionales de enfermería que laboran en el área. Los resultados mostraron que el 100% de enfermeros realizaron su trabajo en un alto nivel. Se concluye que el nivel de conocimiento de las funciones de enfermería en centro quirúrgico se relaciona significativamente con el nivel de desempeño laboral; dado el valor del Rho de Spearman=0.885 ($p < 0.01$).

Por otro lado, Iglesias y Monzón (2023) en Huamachuco, realizaron un estudio descriptivo y correlacional. El objetivo del estudio fue determinar el impacto de la fatiga en el trabajo de las enfermeras del turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco en el año 2020. La muestra de estudio fue de 27 enfermeras. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta de fatiga laboral y una guía de observación sobre el desempeño laboral; los resultados mostraron que al 59.3% les fue bien y al 40.7% le fue regular. Concluyendo que la fatiga laboral influye significativamente en el desempeño laboral siendo $p = 0.0013$.

Además, Valderrama (2023) realizó un estudio para determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral entre los empleados de la Microred de Salud Marcabal de setiembre a diciembre, 2022. El estudio fue aplicado, diseño no experimental, transversal, descriptivo – correlacional con una población de 50 personales de la salud. Los resultados mostraron que el nivel bajo del desempeño laboral fue de 4%, medio el 40% y alto el 56%, concluyendo que la relación significativa $< 0,05$ (Sig. = 0,01) y un P de Pearson de 0,416; por lo que existe relación significativa moderada entre el estrés y el desempeño laboral.

Así tenemos a, Chávez (2022) quien estudió el desempeño laboral y la Inteligencia emocional de trabajadores de la salud asistencial de un Hospital en Florencia de Mora. La investigación fue cuantitativo, descriptivo correlacional, no

experimental y transversal. La población estuvo conformada por 78 profesionales. Resultando que el 65.4% alcanzó un nivel laboral bueno, el 33.3% alcanzó un nivel laboral regular y el 1.3% alcanzó un nivel laboral malo. Esto demuestra que los resultados laborales están en un buen nivel según la percepción del personal de salud siendo el 65.4%. Entre el personal médico del Hospital Florencia de Mora existe una correlación significativa entre la variable 1 y la variable 2, donde el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.790$, es decir, el coeficiente de inteligencia emocional se correlaciona significativamente.

De igual forma, León y Ramírez (2022) realizaron un estudio para determinar la relación entre el desempeño y el síndrome de burnout del personal sanitario del Hospital Jerusalén de Trujillo. El estudio fue cuantitativo, correlacional transversal y de diseño no experimental. El muestreo fue de 40 personas. En los resultados, las dimensiones del desempeño en eficiencia fue el 40% un nivel medio, un 60% presentaron un nivel medio de desempeño, y un 40% tienen un nivel medio. Se obtuvo la existencia de una relación inversa y significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $-0,438$ entre el síndrome de burnout y desempeño de los trabajadores.

También, Alarcón (2022) realizó un estudio sobre el desempeño laboral y el estrés de enfermeros del Hospital Chepén de Trujillo durante pandemia de COVID-19 2022. El tipo de estudio fue básico, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería que laboran en el nosocomio. Los resultados mostraron que el 43% de la carga laboral de las enfermeras estaba en nivel medio y el 51% del esfuerzo laboral de las enfermeras estaba en un nivel medio. Se concluye que, existe relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén – Trujillo, debido a su significancia de 0 (<0.05).

Además, Campoverde (2022) realizó un estudio en Trujillo con el objetivo de comprender fue conocer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud de una clínica de Trujillo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tuvo un diseño no experimental, de tipo descriptivo, correlación transversal simple. La muestra estuvo compuesta por 54 personas. Los resultados encontrados muestran que el 46% de los trabajadores de la salud tiene un ambiente laboral muy favorable y el 87% tiene un desempeño eficiente. Se encontró que existe una relación fuerte y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud, el Rho Spearman es el 0.751 y significativa (0,000).

Asimismo, Coronel y Obeso (2022) investigaron el desempeño laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un Hospital de Trujillo en el año 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal correlacional simple no experimental. La prueba piloto fue realizada con 20 profesionales de la salud. El resultado fue que el nivel de eficiencia en el trabajo es muy efectivo, con un porcentaje de 95.5%; finalmente el valor de significancia de 0.541, que no existe una relación entre las variables desempeño laboral y síndrome de burnout.

Por otro lado, Horna (2021) realizó un estudio para conocer la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén durante el COVID-19. El tipo de estudio fue no experimental, descriptivo correlacional transversal e incluyó a 104 trabajadores del hospital. Los resultados obtenidos mostraron que los trabajadores de la salud experimentan un alto nivel en el desempeño laboral siendo un 77,9%. Se concluyó que existe relación significativa entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral ($p < 0,05$) y entre apoyo gerencial y motivación interna dimensiones de la variable indicadores calidad de vida y desempeño laboral.

Finalmente, Bardales (2021) realizó un estudio para determinar si la seguridad y salud en el trabajo están relacionadas con el desempeño de los trabajadores en el Hospital de Apoyo Otuzco Elpidio Berovides Pérez, en el área COVID-19, durante abril-junio 2021. El diseño de este estudio fue descriptivo correlacional, participaron del estudio 37 profesionales de la salud. Los resultados muestran que el desempeño Laboral, el 64.9% de los trabajadores tiene un desempeño bueno, el 32,4% tiene un desempeño excelente y el 2,7% tiene un desempeño regular. Se concluyó que la seguridad y salud en el trabajo no tiene relación con el desempeño del personal del hospital de apoyo Otuzco Elpidio Berovides Pérez en el área COVID-19.

Para desarrollar el siguiente marco teórico se menciona la siguiente variable, el clima organizacional es la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización que influyen significativamente en su comportamiento (George, 1971). Muchos factores ambientales también afectan la motivación. Se refiere a las características motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que inspiran diferentes motivaciones entre sus miembros. Por tanto, es beneficioso cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su estado de ánimo. Por otro lado, es desventajoso si genera frustración porque no se pueden satisfacer estas necesidades.

El clima organizacional es fundamental en una organización; consiste que cada empleado tiene sobre sí mismo y la organización. Por ello, Hall (1996) afirma que “la especial importancia del clima organizacional es que el comportamiento de los empleados no resulta de factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que el empleado tiene de la organización” (p. 169). Asimismo, Brunet (1987) define el clima organizacional como la percepción del ambiente organizacional y las variables resultantes, como la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por variables ambientales y variables personales determinadas por valores, actitudes u opiniones personales de los empleados. Esta definición reúne aspectos de la organización como el liderazgo,

el conflicto, los sistemas de compensación y castigo, el seguimiento y el control, y las características específicas del entorno físico de la organización.

Las características del Clima Organizacional se basan a las características del medio ambiente de trabajo internas o externas, están percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente, repercute en el comportamiento laboral y relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral se define como la acción o comportamiento observado en los empleados que se relaciona con el logro de las metas organizacionales. En efecto, el autor afirma que el buen desempeño laboral es la fortaleza más importante de la organización. También, agrega que la actividad individual es el comportamiento del evaluado, cuyo propósito es el logro efectivo de sus metas. El aspecto principal del sistema está en esta etapa, la actividad forma una estrategia individual para lograr los objetivos marcados.

El autor Chiavenato (2000) define cinco factores que pueden influir en el desempeño laboral en un determinado puesto en una organización, el valor de las recompensas y las percepciones que dependen de la voluntad de un individuo para determinar cuánto esfuerzo quiere realizar. Este es un costo beneficio ideal. El esfuerzo individual, por otro lado, depende de las habilidades y capacidades personales y de tu percepción del papel que quieres desempeñar. Sin embargo, Faria (2004) considera que el desempeño de cada persona se define como resultado de sus acciones, incluyendo el contenido del trabajo, las características, las tareas, las acciones o la "inacción"; depende del proceso de mediación o regulatorio entre él y la empresa. La empresa está ubicada en un entorno donde una persona satisface o no sus necesidades, y de ello dependen su motivación para completar la tarea, compromiso con el trabajo, productividad, eficiencia y eficacia.

Alles (2015) menciona que la evaluación del desempeño de los empleados es una herramienta de gestión de recursos humanos cuyo objetivo principal es identificar el desarrollo individual y profesional, la mejora continua y su utilización. Los empleadores y los empleados se muestran escépticos ante las evaluaciones de desempeño. A menudo se piensa que las evaluaciones de desempeño se realizan “ya sea para decidir si aumentar o no los salarios o quien debe ser despedido” (pág. 31).

Respecto a la primera dimensión del desempeño, según Mancilla y Vara (2018), mencionaron que la evaluación es un componente importante y por lo tanto tiene como objetivo verificar las actividades asignadas a los empleados en su campo de actividad porque, así como con la calidad personal y personal relevante. En la dimensión de cooperación y trabajo en equipo es el trabajo en equipo basado en la empatía de los colaboradores, porque dicho personal, además de comprensión, también debe tener apoyo para realizar acciones. Entre los empleados, así como el deseo de enseñar a sus compañeros, únicamente con el objetivo de alcanzar las metas marcadas por la institución. Finalmente, está la dimensión de la disciplina laboral, alcanza las metas trazadas por la unidad estructural es necesario crear reglas y procedimientos internos que los empleados deben seguir, es decir, bases de evaluación de la jornada laboral.

Por lo tanto, Ottorino (2005) enfatiza que la comunicación es un componente clave que determina el desempeño y el papel de la comunicación en una organización está relacionado con el desempeño de los empleados. Por tal motivo, quienes están a cargo de los distintos departamentos funcionales de las organizaciones deben mantener cierto control sobre sus miembros para que los empleados actúen de manera efectiva, los estimulen, brinden un ambiente para expresar emociones y tomar decisiones, y también alienten a los empleados lo que se debe hacer, lo bien que lo están haciendo y lo que se puede hacer para mejorar el desempeño si está por debajo del promedio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

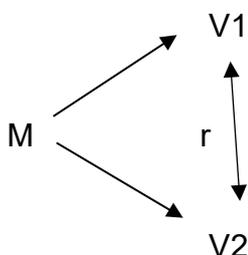
- Tipo de investigación

La investigación fue aplicada (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2020).

Diseño no experimental, transversal (simple, comparativo, correlacional, correlacional causal o predictivo) y explicativo, longitudinal, estudio de caso, bibliográfico o documental u otro dependiente de la disciplina. Según Hernández y Mendoza (2018), el estudio fue cuantitativo, no experimental, aplicada, transversal y correlacional con el objetivo de recolectar características y atributos de algún objeto, persona o fenómeno analizado; para ello se seleccionan las variables y sus componentes, con lo que se crea un alcance más amplio para comprender las dimensiones que se estudian.

- Diseño de la investigación

El diseño utilizado en este estudio es el siguiente:



Donde:

M: Personal asistencial

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Dimensiones:

- Realización personal
- Apoyo y equidad
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones:

- Rendimiento
- Cooperación y trabajo en equipo
- Disciplina laboral

. **Ver anexo 01.**

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

- Población

La población es un conjunto de personas o elementos que contienen ciertas características en común que se pretenden estudiar (Hernández et al., 2018). Por tal motivo, la población considerada para el estudio es todo el personal asistencial, está conformado por 80 profesionales asistenciales.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión:

- Personal asistencial con nombramiento y contrato.
- Personal que acepten participar en el estudio
- Personal que hayan firmado el consentimiento informado.

- Criterios de exclusión:

- Personal administrativo.

- Muestra

Se seleccionó a toda la población, siendo un total de 80 profesionales asistenciales, que cumplieron los criterios de inclusión.

- Muestreo

En este estudio, por conveniencia, es una muestra no probabilística porque no se utilizó ninguna fórmula de cálculo.

- Unidad de análisis

En el estudio participaron los profesionales asistenciales encuestados que laboraron en un establecimiento de La Esperanza, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fueron dos cuestionarios. Se proporcionó el formato del consentimiento informado para ser llenado antes de la ejecución de los cuestionarios, los cuales fueron:

El cuestionario sobre clima organizacional, elaborado por Palma (2004), adaptado por Serrato (2021) para su uso en el Hospital de Jaén. Este instrumento consta de 20 ítems con 5 dimensiones: realización personal (4 ítems), apoyo y equidad (4 ítems), supervisión (4 ítems), comunicación (4 ítems) y condiciones laborales (4 ítems), dando como resultado el clima organizacional malo, regular y bueno, y 05 escalas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

El Cuestionario de desempeño laboral, elaborado por Domínguez (2021) para su uso en el Hospital de Chimbote. Este instrumento consta de 16 ítems, con 3 dimensiones: rendimiento (5 ítems), cooperación y trabajo en equipo (6 ítems) y disciplina laboral (5 ítems), cuyo resultado será de desempeño

laboral malo, regular y bueno y 05 escalas: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

La efectividad de ambos documentos fue evaluada por el criterio de expertos, el cuestionario de clima organizacional fue aprobado y aceptado por tres expertos y el cuestionario de desempeño laboral fue aprobado y aceptado por dos expertos, por lo que fueron válidos. Para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto y el Alpha de Cronbach fue de 0,951 para el cuestionario de clima organizacional y de 1,000 para el cuestionario de desempeño laboral. Esto significa que ambos cuestionarios tienen alta confiabilidad (Anexo 04, 05 y 06).

3.5. Procedimiento

Primero, se informó a los profesionales de salud de un establecimiento de La Esperanza, dando a conocer del estudio y los beneficios de realizarlo, se presentaron los instrumentos y se compartió el consentimiento informado a los profesionales que aceptaron participar y los cuestionarios fueron elaborados en Google drive, donde se explicó sobre el llenado del instrumento y el envío para la recolección de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Tras obtener la información de los cuestionarios elaborados para este caso, los datos fueron ingresados al software SPSS v.26, donde se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Los datos obtenidos se resumieron en tablas de estadística descriptiva y tablas utilizadas para analizar ambas variables. Se realizaron las pruebas de KMO y de Bartlett para determinar la normalidad de la muestra resultando que la prueba estadística es de rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se realizó basándose en los principios éticos de respeto a las personas, beneficencia y justicia. También sigue los principios de consentimiento cuando los participantes aceptar participar en el estudio, confidencialidad, compensación y responsabilidad social. Asimismo, se consideró el Informe Belmont (1979). Finalmente, se cumplen con los estándares de integridad académica del Turnitin, una herramienta para prevenir y detectar plagio en el trabajo académico. Las fuentes utilizadas en la investigación están debidamente citadas y biográficas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Clima organizacional en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	34	42,5
Regular	39	48,8
Malo	7	8,8
Total	80	100,0

Fuente: data del instrumento.

En la tabla 1, se observa que el 48.8% de los profesionales asistenciales tienen un clima organizacional regular, el 42.5% es bueno y el 8.8% restante es malo.

Tabla 2

Desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	60	75,0
Regular	18	22,5
Malo	2	2,5
Total	80	100,0

Fuente: data del instrumento.

En la tabla 2, se observa que el 75.0% de los profesionales asistenciales tienen buen desempeño, el 22.5% regular y el 2.5% restante es malo.

Tabla 3

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión rendimiento en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.

Dimensión rendimiento		Clima Organizacional			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Bueno	Recuento	28	24	2	54
	% del total	35,0	30,0	2,5	67,5
Regular	Recuento	6	15	4	25
	% del total	7,5	18,8	5,0	31,3
Malo	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0	0,0	1,3	1,3
Total	Recuento	34	39	7	80
	% del total	42,5	48,8	8,8	100,0

Fuente: data del instrumento.

Desempeño Laboral	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Dimensión rendimiento	0,832	0,003

En la tabla 3, en la dimensión del desempeño laboral: rendimiento, se observa que el 35.0% de las personas tienen un nivel buen en ambas variables; el 1.3% de las personas tienen un nivel malo entre ellas.

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión cooperación y trabajo en equipo, en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.

Dimensión cooperación y trabajo en equipo		Clima Organizacional			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Bueno	Recuento	29	23	2	54
	% del total	36,3	28,8	2,5	67,5
Regular	Recuento	5	16	4	25
	% del total	6,3	20,0	5,0	31,3
Malo	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0	0,0	1,3	1,3
Total	Recuento	34	39	7	80
	% del total	42,5	48,8	8,8	100,0

Fuente: data del instrumento.

Desempeño Laboral	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Dimensión cooperación y trabajo en equipo	0,837	0,001

En la tabla 4, en la dimensión cooperación y trabajo en equipo de desempeño laboral, refleja que el 36.3% tiene un nivel bueno; y el 1.3% tiene un nivel malo.

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión disciplina laboral, en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.

Dimensión disciplina laboral		Clima Organizacional			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Bueno	Recuento	32	32	3	67
	% del total	40,0	40,0	3,8	83,8
Regular	Recuento	2	7	3	12
	% del total	2,5	8,8	3,8	15,0
Malo	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0	0,0	1,3	1,3
Total	Recuento	34	39	7	80
	% del total	42,5	48,8	8,8	100,0

Fuente: data del instrumento.

Desempeño Laboral	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Dimensión disciplina laboral	0,832	0,003

En la tabla 5, en la dimensión disciplina laboral de desempeño laboral, se observa que el 40.0% tienen un buen desempeño y un buen clima organizacional; mientras que un 1.3% tiene un mal desempeño laboral y un mal clima organizacional.

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023.

Desempeño Laboral		Clima Organizacional			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Bueno	Recuento	31	27	2	60
	% del total	38,8	33,8	2,5	75,0
Regular	Recuento	3	11	4	18
	% del total	3,8	13,8	5,0	22,5
Malo	Recuento	0	1	1	2
	% del total	0,0	1,3	1,3	2,5
Total	Recuento	34	39	7	80
	% del total	42,5	48,8	8,8	100,0

Fuente: data del instrumento.

Variables	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza, 2023	0,914	0,000

En la tabla 6, en la dimensión disciplina laboral del desempeño laboral, el 38.8% de las personas tienen un nivel bueno en el clima y desempeño laboral: y el 1.3% tienen un mal clima y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se encontró una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral utilizando un valor de Rho de Spearman de 0,941. Estos resultados concuerdan con León (2023) quién encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0,722 entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de La Esperanza de La Libertad, debido a existe evidencia que un mayor nivel del clima organizacional, se refleja altos niveles del desempeño laboral. De igual manera, en el trabajo de Fanzo (2021) donde hubo una correlación de Pearson de 0.657 entre el desempeño laboral y el clima organizacional del personal de la Red de Salud, Lambayeque.

En términos de resultados, el 48.8% de la muestra del estudio presentó un nivel regular del clima organizacional y el 75% de los trabajadores de la salud calificaron su desempeño laboral en un nivel bueno. Estos resultados difieren del estudio de Campoverde (2022) quién realizó un estudio en la Clínica Trujillo, investigó la relación entre el ambiente laboral y el desempeño del personal de salud.

Los hallazgos tienen respaldo por Chiavenato (2000) quien afirmó que el desempeño laboral se define como los comportamientos y/o acciones de los empleados que son esenciales para el logro de las metas organizacionales. De hecho, el autor sostiene que el buen desempeño laboral es la fortaleza más importante de una organización.

En relación al objetivo específico 1 se encontró que el clima organizacional del personal de salud de un establecimiento de La Esperanza 2023, utilizaron el valor de Rho de Spearman de 0,951, resultado que el 48.8% de los profesionales asistenciales tienen un nivel regular de clima organizacional, el 42.5% en buen nivel y el 8.8% restante en mal nivel.

Estos resultados concuerdan con Escudero (2023) quién afirmó que el 66.7% de los participantes indicaron que el clima organizacional estaba en un nivel moderado, seguido por el 26.6% de los participantes en un nivel bajo, y luego encontramos que solo el 6.7% de los participantes manifestaron que el clima organizacional de alto nivel. De igual forma, Meneses y Pérez (2023) realizaron un trabajo en Ayacucho, donde determinan la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno 2022.

El resultado de 68.8% sobre el clima organizacional es de nivel regular. Esto también es consistente con los resultados de Serrato (2022) quien realizó un estudio sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional del personal sanitario del Hospital de Jaén, 2021, donde el clima organizacional es 60.92% es de nivel regular.

Los hallazgos se sustentan en la afirmación de Rodríguez (1999) establece que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas de los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que se desarrolla la organización, las relaciones interpersonales que ocurren alrededor de la organización y las diversas reglas formales que afectan dicho trabajo.

En relación al objetivo específico 2, se determinó que el desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023, utilizando el valor de Rho de Spearman equivalente a 1,000, dieron como resultado que el 75.0% de los trabajadores sanitarios tienen un buen desempeño laboral, el 22.5% en nivel regular y el 2.5% fue de nivel malo; estos resultados concuerdan con Aranibar (2023) en Arequipa, quién estudió el efecto de las condiciones laborales en una unidad de cuidados intensivos, el efecto del nivel de desempeño de los profesionales de la salud fue que el 66.7% tienen un buen desempeño y el 33.3% tienen un desempeño regular.

De igual manera en el trabajo de Zuñe (2021) estudió la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud en el servicio de emergencia de un hospital público. En resumen, el porcentaje de desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo de 4.8%, en un nivel medio de 28.6% y en el nivel más alto es de 66.7% del total de encuestados.

En cuanto a los resultados, el desempeño laboral es de buen nivel, lo cual está representado por el 75% de la muestra de estudio, estos resultados difieren con el estudio de Cabrera (2023) en Yurimaguas estudió la gestión de relaciones humanas con el desempeño laboral del personal médico del Hospital Santa Gema y encontró que el nivel de desempeño laboral fue medio con 77.14%, un 20% lo consideró alto y el 2.86% consideró que el desempeño laboral era bajo.

Los hallazgos se sustentan en la afirmación de Romero (2016) sostiene: “Está estrechamente relacionado con las actitudes y habilidades de los empleados, seguidas de las políticas, estándares de acuerdo con las metas que los profesionales quieren alcanzar. En particular, incluye mejoras en áreas como los objetivos personales, la iniciativa, las relaciones interpersonales y el liderazgo” (p.11).

Para el objetivo específico 3 se confirmó la relación entre el desempeño laboral en la dimensión de rendimiento y el clima organizacional en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023, lo que resultó en un 35.0% de buen desempeño laboral y un buen nivel de clima organizacional; el 18.8% tiene un nivel regular del clima organización y un nivel regular del desempeño laboral, mientras que el 1.3% tiene un mal desempeño laboral y mal clima organizacional; estos resultados son similares a los de Quintana y Tarki (2019) quienes encontraron que el 24,5% de las enfermeras tenía bajo rendimiento y el 63% se sentía sobrecargada.

De igual forma, en el trabajo de Delgado (2020) mencionó que el estrés puede afectar el esfuerzo laboral, afectar el rendimiento y la capacidad para realizar las tareas y actividades asignadas, provocando irritabilidad, tristeza y ansiedad, además de exacerbar diversas emociones como el bajo rendimiento, el estrés físico y mental, el tiempo de espera.

En cuanto a los resultados de la dimensión del desempeño laboral: rendimiento; el 35% de la muestra de investigación se desempeñan en un nivel bueno. De esta manera, estos hallazgos son respaldados por Drucker (2012) quien afirma que el desempeño es la capacidad que tiene una persona para producir, con mejor calidad, con menor esfuerzo y en menor tiempo. La capacidad de realizar, preparar, completar y generar evaluando el trabajo directamente y contribuye a su desarrollo.

Respecto al objetivo específico 4 se determinó la correlación entre el desempeño laboral en su dimensión cooperación y trabajo en equipo y el clima organizacional entre el personal sanitario de un establecimiento de La Esperanza 2023, resultando que un 36.3% tienen un buen desempeño laboral y buen clima organizacional, el 20% del personal tienen regular clima organizacional y regular desempeño laboral; el 1.3% tiene mal desempeño laboral y mal clima organizacional. Estos resultados concuerdan con Hurtado (2023) quién encontró que la sobrecarga de trabajo es de 61.7%, ya que existe evidencia de que el trabajo en equipo refleja un alto nivel de sobrecarga laboral.

Asimismo, Sosa (2021) presentó un estudio sobre la relación entre la calidad de vida y el desempeño del personal asistencial del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2020. Los resultados mostraron que en las siguientes dimensiones del desempeño laboral: el 97.6% reconoció la calidad de trabajo y el 95.1% reconoció las relaciones interpersonales.

En cuanto a los resultados de la dimensión de cooperación y trabajo en equipo, el 36.3% de las muestras del estudio se ubicaron en un nivel bueno, lo que difiere de los resultados del estudio relacionado con Escobar (2021) sobre DL de enfermería y la calidad de vida, como resultado, el 61.9% del trabajo en equipo de enfermería fue considerada buena.

Esta conclusión se sustenta en la opinión de Chiavenato (2011) quien afirma que los indicadores de desempeño laboral se dividen en dos grupos, factores actitudinales, donde encontramos actitud cooperativa, sentido de responsabilidad, iniciativa, habilidades de seguridad, desempeño personal, disciplina, creatividad y capacidad de logro, juicio e interés, y los factores de desempeño como trabajo en equipo, precisión, calidad, y liderazgo.

Respecto al objetivo específico 5, en el año 2023 los personales de salud de un establecimiento de La Esperanza 2023 establecieron la relación entre el desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral y el clima organizacional, resultando en un 40.0% de buen desempeño laboral y bueno el clima organizacional; el 8.8% del profesional de salud tuvo un nivel regular del clima organizacional y un nivel regular de desempeño laboral; el 1.3% tiene mal clima organizacional y mal desempeño laboral. Estos resultados concuerdan con Celis y Bautista (2023) quienes encontraron que en la dimensión disciplina del desempeño laboral, se observa que el 40.8 % “a veces” están de acuerdo en que el establecimiento de salud reconoce la puntualidad.

De igual forma, en el trabajo de Loja (2021), el 69% de los trabajadores realizaron un regular desempeño laboral, el 19.5% tienen un buen nivel y el 11.5% tienen un mal nivel que corresponde a los valores de la dimensión disciplina laboral. Finalmente, esto concuerda con el alto porcentaje del artículo de Pingo (2020) quien destacó que el 54.5% indico que demuestra conscientemente disciplina en su desarrollo laboral.

De los resultados la dimensión de disciplina laboral se encuentra en buen nivel y constituye el 40% de la muestra de la investigación. Estos resultados son apoyados por Chiavenato (2011) quién sostiene que la disciplina está relacionada con el comportamiento de los compañeros de trabajo. La disciplina es positiva cuando los trabajadores siguen las reglas de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El primer objetivo, halló que el clima organizacional afecta la comunicación, el liderazgo y las interrelaciones del personal asistencial de un hospital de La Esperanza, 2023, teniendo un coeficiente r de Spearman: 0,951.

Segunda: Respecto al segundo objetivo específico, en el año 2023 el hospital La Esperanza de La Libertad encontró que el desempeño laboral afecta el desarrollo del personal asistencial, con un valor del coeficiente r de Spearman de 1,000.

Tercera: A partir de pruebas de hipótesis, identificó que el clima organizacional del personal sanitario de un hospital de La Esperanza de La Libertad está directamente relacionado con el desempeño laboral en el año 2023 y coeficiente r de Spearman es de 0,914.

Cuarta: En relación al tercer objetivo específico, se encontró que el valor del coeficiente r de Spearman es de 0,832, concluyendo que el clima organizacional afecta al desempeño de profesionales asistenciales de un hospital de La Esperanza de La Libertad en el año 2023.

Quinta: Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que el valor del coeficiente r de Spearman es de 0,837, lo que concluyó que el clima organizacional afecta la cooperación y el trabajo en equipo entre los trabajadores de un hospital de La Esperanza de La Libertad en el año 2023.

Sexta: Correspondiente al quinto objetivo específico, se evidenció que el valor del coeficiente r de Spearman es 0,832, en consecuencia, el ambiente en el trabajo afecta la disciplina en el personal de salud en un hospital de La Esperanza de La Libertad, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los altos directivos y gerente general de las unidades encuestadas expresaron la idea de que, al establecer lineamientos estratégicos y proceso de planificación, se puede fortalecer la conciencia de los empleados y mejorar el desempeño laboral.

Segunda: El gerente de planificación establece los parámetros para guiar planificación presupuestar y del proceso de producción, así como garantizar el ingreso oportuno de información relacionada con la producción para evitar incidentes que limiten las operaciones y con ello mejorar el desempeño del personal de atención médica.

Tercera: El encargado de recursos humanos recluta y selecciona personas en función de sus habilidades y talentos, de modo que los perfiles de los empleados sean adecuados para el puesto y puedan realizar las actividades con calidad y eficiencia. Asimismo, las líneas de comunicación entre los empleados se capacitan y mejoran continuamente.

Cuarta: Los futuros investigadores deberían considerar los resultados obtenidos para sentar las bases de un mayor conocimiento a partir de contextos cualitativos de base numérica.

REFERENCIAS

- Acedo, J. (2021). *Gestión de calidad en el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Municipal de los Olivos, en Pandemia 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85127/Acedo_MJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alan, O. y Huamán, O. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Rezola, Cañete, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7580/TESIS%20ALAN-%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alarcón, J. (2022). *Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Chepén, Trujillo - 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112027/Alarcon_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alejos, C. (2021). *Gestión y desempeño laboral del personal asistencial de un área diferenciada del Hospital Hipólito Unanue, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56461/Alejos_RCI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°* (2nd ed.). Granica. Bohlander, G. y Snell, S. (2007). *Administración de recursos humanos* (14a ed.). Cengage Learning Editors S.A. de C.V.
- Allyson, E. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA - Pasco 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://45.177.23.200/bitstream/undac/3150/1/T026_72637932_M.pdf

- Arana, B. (2022). *Gestión de calidad del servicio y satisfacción laboral de profesionales de la salud Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil – Ecuador 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80707/Arana_CBD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranibar, C. (2023). *Influencia de las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Goyeneche. Arequipa, 2022*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Católica de Sanata María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12609/F6.0752.SE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bardales, A. (2021). *Seguridad y Salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76710/Bardales_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista-Cuello, R., Cienfuegos-Fructus, R. y Aguilar-Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7(1), 112-113. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Cabrera, C. (2022). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de la ese Hospital del Rosario de Campoalegre, departamento*

de Huila, Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Cuauhtémoc].
<https://uconline.mx/comunidadead/application/views/repositoriodesis/TesisfinalCesar%20AugustoCabreraCollantes.pdf>

Cabrera, I. (2023). *Gestión de Relaciones Humanas y Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Hospital Santa Gema, Yurimaguas-2023*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119551/Cabrera_DIG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, L. y Torres, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos De Mayo, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Campoverde, D. (2022). *Clima Laboral y Desempeño en el personal de salud de una clínica de Trujillo, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101189/Campoverde_GD%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Cárdenas, A. y Moncada, M. (2021). *Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio].
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/918d5cba-3f20-4d29-ad00-3d9e5e9cb233/content>

Cardoza, M. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109779/Vasquez_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Celis, K. y Bautista, X. (2023). *Competencia en enfermería y desempeño laboral del personal de la unidad ejecutora Chupaca, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes].
- Chávez, B. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud asistencial, de un Hospital en Florencia de Mora, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101924/Chavez_ABC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da. Ed. Mc Graw Hill Educación. México, D.F. ISBN-13: 978-970-10-6876-2
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*, (9na.Ed.), México: Mc Graw Hill.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC]. (2020). *Guía práctica para la Formulación y ejecución de Proyecto de investigación y desarrollo*.
- Coronel, L. y Obeso, Y. (2021). *Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88893/Coronel_CLB-Obeso_HYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cumpa, Z. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de La Libertad, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115841/Cumpa_NZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H. y Zepeta, D. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*.

Enfermería Universitaria 17(3), 273-283.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>

Delgado, S., Calvanapon, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(23), 11-18.

Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley y Sons.

Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/ Hall internacional.

Domínguez, J. (2021). *Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91187/Dominguez_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Donayre, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Drucker, P. (2012). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma. <https://www.worldcat.org/title/desafios-de-la-gerencia-para-el-siglo-xxi/oclc/879725215>

Escobar, C. (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte].
https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTN_8e918a48c14adc62b540110802d66d4a

Escudero, L. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 401 Salud del Alto Mayo, Departamento de San Martín*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10680/Escudero%20Tanchiva%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fanzo, Z. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53259/Fanzo_NZV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Florida, S. (2022). *Desempeño laboral y ansiedad durante la COVID 19 del personal asistencial del Hospital II – 1 Moyobamba - 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3032/Florida%20Ocampo%20Sheila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gava, G. (2023). *Gestión de calidad y desempeño laboral en trabajadores de gineco-obstetricia en un hospital de nivel III de Lima, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113977/Gava_TEGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

George, H. (1971). Litwin, "Climate and Motivation: An Experimental Study", en David A. Kolb, Irwin Rubin y James M. McIntyre, *Organizational Psychology: A Book of Readings*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, p. 111.

Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet, diciembre.

González, J., Ramírez, R., Tran, N. y Palomino, G. (2021). Clima organización en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1). DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318_p.1157

Guaya, O. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal paramédico de una institución de atención prehospitalaria de Guayaquil*,

2022. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105912/Guaya_ROJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hall, R. (1996). *Estructura, procesos y resultados*. México: Prentice Hall. 6ª ed., 169.
- Horna, M. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID - 19*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, J. (2023). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal asistencial de un Hospital de EsSalud de Amazonas, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107625/Hurtado_TJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias, L. y Monzón, O. (2023). *Fatiga y desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10630/1/REP_LOURDES.IGLESIAS_ODALIS.MONZON_FATIGA.Y.DESEMPE%c3%91O.LABORAL.pdf
- Loja, R. (2021). *Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2390/Loja%20Rojas%20Rafael.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- León, I. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en centros de salud públicos del Cusco, durante el periodo 2021-2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116255/Leon_PI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, M. y Ramírez, F. (2022). *El síndrome de burnout y desempeño de los trabajadores en el Hospital Jerusalén de La Esperanza, Trujillo 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107245/Leon_RMG-Ramirez_PFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Locke, E. y Latham, G. (2004). "What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century." *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.

Luna, A. (2023). *Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de un hospital nivel II Cajamarca, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122381/Luna_RAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mancilla, C. y Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meneses, A. y Pérez, K. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].

http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5263/1/TESIS%20EN831_Men.pdf

Ministerio de Salud [MINSAL]. (2023). Plan para el estudio de clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2023. R.D. N° 084-2023-HNHU-DG.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4239188/RESOLUCION%20DURECTORAL%20N%C2%B0%20084-2023.pdf.pdf>

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2023). Salud de los trabajadores.

<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL-SPC. Lima, Perú.

https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Pérez, M., Sayas, B. y Suarez, K. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Universitario de Sincelejo, Colombia.

Corporación Universitaria del Caribe, 4.

<https://repositorio.cecar.edu.co/bitstream/handle/cecar/2364/CAP%20c3%8dTULO%2001%20DIALOGO%20DE%20SABERES%20IV%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pucuhuayla, R. (2021). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content>

Quintana, D. y Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú.

Archivos de medicina, 20(1), 123-132.

<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>

Reyes, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70589/Reyes_ARP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, F. (2016). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas.

- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. (sexta ed.). México.: Alfaomega.
- Santa María, M. y Valderrama, C. (2023). *Nivel de conocimiento de las funciones de enfermería en centro quirúrgico y desempeño laboral, Hospital Alta Complejidad, ESSALUD 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego].
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10629/1/REP_MARIA.SANTAMARIA_FUNCIONES.DE.LA.ENFERMERIA.pdf
- Schneider, B., Salvaggio, A. y Subirats, M. (2002). "Climate strength: A new direction for climate research." *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 220-229.
- Sein, N., Kunaviktikul, W. y Starkm A. (2021). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nurs Forum*; 56(1):172–80.
- Serna, S. y Escobar, I. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera, Apurímac, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7827/TESI-SERNA-ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrato, V. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un Hospital de Jaén*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78421/Serrato_CVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosa, M. (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56470/Sosa_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Taípe, E. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital II Alberto Hurtado Abadía De Essalud - La Oroya, Junín 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6380/T061_29553688_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Távora, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del servicio médico – quirúrgico de un Hospital Castrense En Lima - Perú 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6489/T061_10567297_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Torres, G. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal asistencial del servicio de medicina física de un hospital de Cajamarca, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7653/T061_46970902_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Valderrama, J. (2023). *Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud de Marcabal, periodo setiembre-diciembre, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115730/Valderrama_UJJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, J. (2022). *Ansiedad y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89235/V%c3%a1squez_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, M. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109779/Vasquez_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, M. (2021). *Factores que Influyen en el Rendimiento Laboral del Personal de Salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32412/1/VEGA%20CUYO%20MARCIA%20CRISTINA-M.pdf>

Zuñe, M. (2021). *Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64069/Zu%c3%b1e BMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64069/Zu%c3%b1e%20BMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO 01: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p align="center">Clima organizacional</p>	<p>Es la percepción de los trabajadores se forman de la institución a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización (Ministerio de Salud [MINSA]. 2023).</p>	<p>Será aplicado un instrumento tipo escala de Likert; en donde se utiliza un total de 20 ítems para medir 5 dimensiones de Clima Organizacional cuyo valor final será de clima organizacional malo, regular y bueno.</p>	Realización personal	Desarrollo personal	<p align="center">Ordinal</p>
				Desarrollo profesional	
			Apoyo y equidad	Respaldo	
				Trato justo	
			Supervisión	Apoyo a las tareas	
				Normas y procedimientos	
			Comunicación	Fluidez en la comunicación	
				Confianza	
			Condiciones laborales	Trabajo en equipo	
				Remuneraciones justas	

Desempeño laboral	Es el comportamiento o conducta de un individuo en un determinado puesto, y que este desempeño fluctúa ya que está supeditado a varios factores, definiendo el grado de esfuerzo que el sujeto esté presto a hacer; aclarando que este esfuerzo va a obedecer a las capacidades y habilidades de la persona. (Chiavenato, 2007; Lazzati, 2008).	La variable se midió por medio de un cuestionario de 16 ítems, que evaluaron las 3 dimensiones del desempeño laboral.	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	Ordinal
				Logro de metas individuales	
				Logro de objetivos	
			Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	
				Comprensión entre compañeros de trabajo	
				Empatía entre trabajadores	
				Logro de metas en equipo	
			Cooperación	Cumplimiento de la jornada laboral	
				Asistencia	
				Puntualidad	
				Cumplimiento de las normas de conducta	

ANEXO 02: CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Serrato (2022)

A continuación, se le presentará preguntas, donde usted tendrá que marcar con un aspa la alternativa que crea correcta, donde:

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	La institución promueve el desarrollo del personal					
3	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
4	Se reconocen los logros en el trabajo					
DIMENSIÓN: APOYO Y EQUIDAD						
5	Cuento con la ayuda y respaldo de mi jefe inmediato en casos de necesitarlo.					
6	Existe facilidad en hablar con mi jefe respecto a inconvenientes relacionados del trabajo.					
7	No existe favoritismo por parte de mi jefe inmediato y/o superiores.					
8	Soy tratado de manera justa por parte de mi jefe inmediato y/o superiores.					
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN						
9	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
10	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
11	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
12	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						

13	En mi área o servicio, la información fluye adecuadamente.					
14	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
15	Puedo hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio o en la institución.					
16	Tengo la seguridad que lo conversado con mi jefe en forma confidencial no será divulgado.					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
17	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
18	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
19	La remuneración es atractiva con respecto a la de otras organizaciones.					
20	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Gracias por su participación.

BAREMACIÓN

	Malo	Regular	Bueno
General	20 - 46	47 - 73	74 - 100
Realización personal	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Apoyo y equidad	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Supervisión	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Comunicación	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Condiciones laborales	4 - 9	10 - 15	16 - 20

ANEXO 03: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Domínguez (2021)

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en que grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a todas y cada una de las frases marcando lo que describe mejor lo que piensa y lo que le ocurre habitualmente, lo que mejor caracteriza su forma de pensar y actuar. Utilice la siguiente escala de valoración.

Marcar con una X solo una opción de respuesta considerando:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

	ITEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO						
1	Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad					
2	Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto					
3	Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa					
4	Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad					
5	Se siente comprometido con el área y la institución					
DIMENSIÓN: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO						
6	Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo					
7	Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución					
8	Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene dudas en lo que va a desarrollar.					

9	Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área					
10	Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución					
11	Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa					
DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL						
12	Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo					
13	Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades					
14	Usted asiste continuamente a su centro de labores					
15	Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores					
16	Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución					

Gracias por su participación.

BAREMACIÓN

	Malo	Regular	Bueno
General	16 - 37	38 - 59	60 - 80
Rendimiento	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Cooperación y trabajo en equipo	6 - 14	15 - 23	24 - 30
Disciplina laboral	5 - 11	12 - 18	19 - 25

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

- CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre: Angela María del Carmen Diaz Lazo

Profesión: Tecnólogo médico

Grado académico: Magister en Gestión de los servicios de la salud

Institución donde trabaja: Hospital Alta Complejidad "Virgen De La Puerta"

De acuerdo a los criterios que se presentan a continuación, marque con una (x) en SI o NO, según su opinión:

CRITERIOS	INDICADORES	SI	NO
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.	X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral	X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Motivación laboral	X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.	X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.	X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.	X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.	X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Motivación laboral	X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.	X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 04/10/2021

Firma:

Mg. Lic. ANGELA M. DIAZ LAZO
TECNÓLOGO MÉDICO - RADIOLOGÍA
CTMP N° 11120

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nombre: Fernanda Paola Huaccha Chávez

Profesión: Obstetra

Grado académico: Magíster en Gestión Pública

Institución donde trabaja: Centro Médico Chota- Essalud

De acuerdo a los criterios que se presentan a continuación, marque con una (x) en SI o NO, según su opinión:

CRITERIOS	INDICADORES	SI	NO
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.	X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral	X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Motivación laboral	X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.	X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.	X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.	X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.	X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Motivación laboral	X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.	X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.	X	

Observaciones:.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 05/10/2021

Firma:



Mg. Fernanda P. Huaccha Chávez
OBSTETRA
C.O.P. 37344

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nombre: Manuel Quispe Narváez

Profesión: Enfermero

Grado académico: Maestría en gestión de los servicios de la salud

Institución donde trabaja: Hospital Essalud – chachapoyas.

De acuerdo a los criterios que se presentan a continuación, marque con una (x) en SI o NO, según su opinión:

CRITERIOS	INDICADORES	SI	NO
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.	X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral	X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Motivación laboral	X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.	X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.	X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.	X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.	X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Motivación laboral	X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.	X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.	X	

Observaciones:.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Fecha: 05/10/2021

Firma:



Reg. Manuel J. Quispe Narváez
CEEP. 67230

- CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Instrumento para medir el desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Gestión de Calidad	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1. Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad																		
			2. Lo es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto																		
		Logro de metas individuales	3. Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa					X													
			4. Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad																		
			5. Se siente comprometido con el área y la institución																		
	Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo																			
		6. Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo																			
		7. Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución																			
		Empatía entre trabajadores	8. Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene dudas en lo que va a desarrollar																		

			9. Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área																	
		Logro de metas en equipo	10. Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución																	
			11. Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa																	
	Disciplina laboral	Cumplimiento de la jornada laboral	12. Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo																	
			13. Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades																	
		Asistencia	14. Usted asiste continuamente a su centro de labores																	
		Puntualidad	15. Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores																	
		Cumplimiento de las normas de conducta	16. Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución																	

Mgtr. Abog. Luis Ignacio Urquiaga Cabrera
DNI: 18180980

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

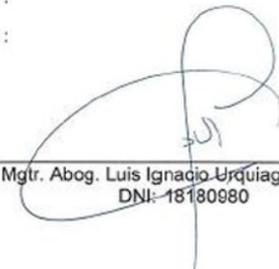
DIRIGIDO A: SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :


 Mgtr. Abog. Luis Ignacio Urquiaga Cabrera
 DNI: 18180980

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Instrumento para medir el desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO			
Gestión de Calidad	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1. Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad																	
			2. Lo es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto								X				X					
		Logro de metas individuales	3. Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa							X				X						
			4. Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad									X			X					
		Logro de objetivos	5. Se siente comprometido con el área y la institución									X			X					
	Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo									X			X					
			7. Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución								X				X					
		Empatía entre trabajadores	8. Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene dudas en lo que va a desarrollar.									X			X					
			9. Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos.											X		X				

		con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área																		
	Logro de metas en equipo	10. Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución																		
		11. Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa																		
Disciplin a laboral	Cumplimiento de la jornada laboral	12. Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo																		
		13. Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades																		
	Asistencia	14. Usted asiste continuamente a su centro de labores																		
	Puntualidad	15. Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores																		
	Cumplimiento de las normas de conducta	16. Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución																		

Ruth Cotos Alva
 Dra. Ruth Marisol Cotos Alva
 DNI: 32927001



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL
 OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD
 DIRIGIDO A: SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD
 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Ruth Cotos Alva
 Dra. Ruth Marisol Cotos Alva
 DNI: 32927001



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Instrumento para medir el desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión de Calidad	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1. Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad																
			2. Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto									X			X				
		Logro de metas individuales	3. Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa						X				X		X				
			4. Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad									X		X		X			
			5. Se siente comprometido con el área y la institución										X		X				
	Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo									X		X		X			
			7. Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución						X				X		X				
		Empatía entre trabajadores	8. Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene dudas en lo que va a desarrollar									X		X		X			
			9. Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos.										X		X				

Disciplina laboral	Logro de metas en equipo	10. Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución											X		X		
		11. Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa											X		X		
	Cumplimiento de la jornada laboral	12. Cumple con los tareas asignados durante el horario de trabajo											X		X		
		13. Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades											X		X		
	Asistencia	14. Usted asiste continuamente a su centro de labores										X		X			
	Puntualidad	15. Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores										X		X			
Cumplimiento de las normas de conducta	16. Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución											X		X			


 Dr. Adolfo Mans Vega Fajardo
 DNI: 00515273

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

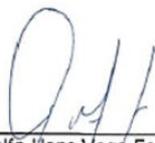
DIRIGIDO A: SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :


Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI: 00515273

ANEXO N° 04: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Validez del instrumento: Cuestionario del clima organizacional

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,809
	Aprox. Chi-cuadrado	556,879
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	190
	Sig.	,000

Validez del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,930
	Aprox. Chi-cuadrado	2903,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	120
	Sig.	,000

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario del clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	20

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
1,000	16

ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	62,97	214,930	,542	,951
I2	63,03	217,964	,450	,952
I3	63,03	213,137	,712	,948
I4	63,13	210,533	,732	,948
I5	62,77	209,082	,734	,948
I6	62,63	207,482	,808	,947
I7	63,50	227,638	,077	,959
I8	62,37	200,654	,834	,946
I9	62,47	209,361	,720	,948
I10	62,43	202,806	,801	,947
I11	62,30	207,252	,770	,947
I12	62,80	206,303	,783	,947
I13	62,60	207,766	,743	,948
I14	62,73	205,099	,871	,946
I15	62,53	207,361	,845	,946
I16	62,50	201,914	,845	,946
I17	62,83	210,833	,708	,948
I18	62,57	210,806	,745	,948
I19	63,30	211,872	,612	,950
I20	63,40	214,800	,501	,951

ANEXO 06: CONFIABILIDAD DE VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
1,000	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	111,61	86308,778	,999	1,000
I2	111,68	86408,892	1,000	1,000
I3	111,55	86206,123	1,000	1,000
I4	110,90	85185,690	1,000	1,000
I5	111,03	85387,499	1,000	1,000
I6	110,84	85085,206	1,000	1,000
I7	111,03	85389,232	1,000	1,000
I8	110,90	85186,224	1,000	1,000
I9	110,84	85085,073	1,000	1,000
I10	111,55	86204,656	1,000	1,000
I11	111,48	86101,125	1,000	1,000
I12	111,03	85385,766	1,000	1,000
I13	110,77	84982,047	1,000	1,000
I14	110,71	84879,746	1,000	1,000
I15	111,13	85487,716	1,000	1,000
I16	111,16	85590,406	1,000	1,000

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para evaluar la normalidad del conjunto de datos se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, ya que la muestra es mayor que 50, como se muestra a continuación:

Ho: El grupo de información siguen una distribución normal.

Ha: El grupo de información no sigue distribución normal.

Tabla1: Prueba de normalidad de los datos de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,277	80	0,000	0,762	136	0,000
Desempeño laboral	0,458	80	0,000	0,570	136	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo con el grado de significancia de la prueba, el valor $p < 0.05$, por lo tanto, no sigue una distribución normal; por consiguiente, la prueba estadística resultante es la de rho de Spearman.

54	31-40	F	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
55	21-30	F	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	21-30	F	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	31-40	F	4	4	3	4	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3
58	21-30	F	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
59	21-30	F	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
60	31-40	M	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
61	21-30	F	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2
62	21-30	M	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
63	31-40	F	3	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3
64	21-30	F	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
65	21-30	F	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5
66	21-30	F	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	21-30	F	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	31-40	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	31-40	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
70	51-60	F	3	3	3	3	4	4	1	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	1
71	31-40	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
72	31-40	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
73	21-30	F	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
74	21-30	F	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
75	41-50	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	1	1
76	21-30	F	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	2	3
77	21-30	M	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	41-50	F	4	4	5	3	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
79	31-40	F	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3
80	21-30	F	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3

59	21-30	F	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5
60	31-40	M	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
61	21-30	F	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	21-30	M	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
63	31-40	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
64	21-30	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	21-30	F	2	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
66	21-30	F	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	21-30	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	31-40	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	31-40	F	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	51-60	F	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5
71	31-40	F	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	31-40	F	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
73	21-30	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	21-30	F	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4
75	41-50	M	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
76	21-30	F	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4
77	21-30	M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	41-50	F	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
79	31-40	F	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
80	21-30	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5

ANEXO N°08: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales asistenciales de un establecimiento de salud de La Esperanza 2023”; desarrollado por la Lic. Enf. Greis Kelly Sanchez Tamayo, de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues sólo la investigadora tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 40 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar el clima organizacional y desempeño laboral en profesionales asistenciales.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Nombres y Apellidos del participante

Firma

Greis Kelly Sanchez Tamayo
Nombres y Apellidos de la investigadora

Firma

DNI: 70342787