



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los servicios de la salud**

**AUTORA:**

Díaz Reyes, Luzel Manuela (ORCID: 0000-0002-9821-7528)

**ASESORA:**

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit (ORCID: 0000-0002-5342-0872)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**CHICLAYO - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi Dios todopoderoso por brindarme salud y ser mi fortaleza día con día. A mis padres: Elena y James, ya que gracias a su amor y esfuerzo soy una profesional, siempre apoyándome en cada paso que doy; a mi hija Elena Guadalupe por ser mi motor y motivo de superarme cada día más y ser la mejor para ella.

Luzel Manuela

### **Agradecimiento**

A mi Dios todopoderoso, por ser mi fortalece día a día; a mis padres Elena y James, por su apoyo incondicional; a mi hija Elena Guadalupe, por ser mi motivo de superación; a mi hermana Marelen, por ayudarme y alentarme a seguir superándome; a mi tía Blanca, por apoyarme y motivarme a continuar; a mi fiel compañera Estrellita, mi mascota, por acompañarme en las largas noches de estudio; a mi asesora de tesis Dra. Juana Judit Muñoz Asenjo por las enseñanzas compartidas en clase; a la GERESA Lambayeque por permitir realizar mi investigación; al Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo por colaborar en la aplicación de mi investigación.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1	Nivel del clima organizacional del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.....	17
Tabla 2	Nivel del desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.....	18
Tabla 3	Relación entre comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.....	19
Tabla 4	Prueba de Spearman del nivel de comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.....	20
Tabla 5	Influencia entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.....	21
Tabla 6	Prueba de Spearman entre el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral realizado por el personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.....	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo. El tipo de investigación es de tipo aplicada, puesto que sigue solucionar un problema específico u obtener una aplicación práctica concreta. De diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Utilizando un cuestionario, aplicado a 37 personas que laboran en la institución. El resultado que nos dio que el coeficiente de correlación fue de  $r_s = 0,643$  este valor nos indica que existe una correlación positiva alta es decir que a mayor nivel del clima organizacional mayor será el nivel del desempeño laboral. Esto quiere decir que existe influencia entre ambas variables que son clima organizacional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, influencia, personal de salud, salud mental.

## Abstract

The objective of this research was to determine the influence that exists between the organizational climate and the work performance of the health personnel of the Specialized Community Mental Health Center of Chiclayo. The type of research is applied, since it is aimed at solving a specific problem or obtaining a concrete practical application. The design is non-experimental, correlational and cross-sectional. Using a questionnaire, applied to 37 people who work in the institution. The result that gave us the correlation coefficient was  $r_s = 0,643$ , this value indicates that there is a high positive correlation, that is, the higher the level of organizational climate, the higher the level of work performance. This means that there is an influence between both variables which are organizational climate and work performance.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, influence, personal health, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones médicas ahora están interesadas en desarrollar recursos humanos, que son un componente importante del éxito de una organización. Para crear una competencia notoria en beneficio de la organización, es fundamental conocer la percepción del empleado sobre el entorno organizacional y conocer el compromiso e identidad del organismo (Mitchell, 2012).

La definición vinculada al clima organizacional nos dice que son caracteres, particularidades o congruentemente imborrables de un entorno laboral determinado que son percibidos, sentidos o experimentados por los sujetos que integran la institución y que influyen en su proceder (Goncalves, 2000).

Como Santa Eulalia Mainegra José Marcos & Sampedro Diaz Betty Alicia, 2012, nos manifiesta que el clima organizacional, son tipos de los ambientes de trabajo que tienen vistas directamente e indirectamente por los trabajadores que laboran en una institución, repercute en la conducta del trabajo, es voluble lo que interviene, asociando los elementos del método organizativo de la dirección propia.

Las peculiaridades en una organización son congruentemente imborrables ya que difieren de una u otra manera dentro de la misma institución (Sánchez-Manchola, 2008).

El clima organizacional existe un entorno humanitario y corporal que tiene lugar en la labor diaria. Interviene en el agrado y por ende en la producción. Es ligado al "saber hacer" del gerente, al comportamiento de las personas, a su forma de trabajar y a su interacción con la institución, con los recursos utilizados y la actividad de todos (Ortiz-Serrano, P. y Cruz-García, 2008).

"En conocimientos habituales, alcanzar una interpretación de clima no es una manera fácil porque no hay condiciones permanentes, porque ellos acatan de la cultura organizacional en la que se insertan los trabajadores" (Santa-Eulalia, J. y Sampedro-Diaz, 2012).

Se han realizado investigaciones en los últimos años sobre el clima organizacional de las instituciones. Considerando que los recursos humanos dan



vida al crecimiento es el mismo y la salud no es una excepción, porque si los recursos clasifican su clima organizacional como desempeño insatisfecho esta no es la mejor forma de afectar el servicio al usuario (Rodríguez-Salvá, A., Álvarez-Pérez, A., Sosa-Lorenzo, I. y De-Vos, 2010).

Se puede mejorar en el personal de salud su desempeño laboral de las siguientes maneras: supervisión objetiva y justa; salarios puntuales aceptables pueden afectar la producción y la calidad de la atención, incentivos monetarios, que pueden optimizar las habilidades, mejorar las instalaciones y las condiciones laborales que reducen las inseguridades ocupacionales. Mediante el uso de algunas herramientas prácticas y económicas, la facilidad de uso, la capacidad, el aforo de respuesta y la producción que el equipo puede realizar rápidamente (Chen, L., Evans, D., Evans, T., Sadana, R., Stilwell, B. y Travis, 2000).

A partir de este concepto, se planteó la necesidad de evaluar qué es lo que afecta a desempeñar un buen trabajo ejecutado por el personal de salud, para saber cómo está el desempeño laboral y el clima organizacional que vienen realizando en el Centro Especializado de Salud Mental Comunitario - Chiclayo, lo cual se evidencia una deficiencia al momento de realizar el trabajo de las diferentes áreas, baja en indicadores de desempeño, lo cual afecta a la productividad de dicho establecimiento.

El establecimiento de salud llamado Centro Especializado de Salud Mental Comunitario - Chiclayo, es categoría I-3, tiene una amplia cartera de servicios y equipo de trabajo de 37 personal asistencial tanto médicos psiquiatras, enfermeras, psicólogos, tecnólogo médico, químico farmacéutico, trabajador social, técnicos en enfermería, técnico administrativo, serums de psicología, internas de enfermería, internos de psicología y personal de limpieza (Copolad., 2018). Lo cual por tiempo de pandemia algunos de los trabajadores están en labor remota y para poder tener una comunicación fluida se necesita que los trabajadores estén integrados y que se logre una sola integración del personal, lo cual no se logra tener un resultado favorable en la producción de paquetes evaluadores; a partir de este concepto, se evidencia una mala organización al momento de realizar el trabajo de las diferentes áreas, baja en indicadores de desempeño, lo cual afecta a la productividad de dicho

establecimiento, entonces para tener un óptimo desempeño laboral es fundamental un buen clima organizacional para poder desempeñar las tareas encomendadas en la institución.

El problema general está enfocando en ¿Qué relación existe entre clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo?, por cual con esta investigación me permitirá asemejar los paralelismos por dimensión del clima organizacional dentro de la institución, donde la búsqueda evaluativa es de suma importancia para poder tomar medidas a través de un plan de mejora en el desempeño del trabajador a fin de lograr su motivación y tener un mejor desempeño realizado por el personal que labora en el Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

Donde determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo es mi objetivo general.

Dentro del cual tengo tres objetivos específicos que son primero identificar el clima organizacional del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo; segundo determinar el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo, tercero identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

La hipótesis para esta investigación es saber si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral realizado por el personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el entorno internacional tenemos a Martínez Cortes et al. (2019) en su tesis titulada "*Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México*". Tuvo como fin examinar en un nosocomio de primer nivel de atención en Morelos, México el clima organizacional. Se hizo por medio del método de estudio descriptivo de método cuantitativo, analítico y transversal, lo cual da a conocer en cuatro niveles dimensionales que representan en la unidad de salud con respecto al clima organizacional. Tuvo como población de estudio al personal que labora en el mismo centro. Para poder dar recolección de datos utiliza una metodología ideada por la OPS/OMS del programa modificado (PASCAP). Utilizó un cuestionario dónde es un instrumento estructurado aplicado en dos divisiones, consta de 80 preguntas de las cuales son datos socioeconómicos, dando sus cuatro niveles dimensionales que son participación, motivación, liderazgo y reciprocidad sobre el clima organizacional. Teniendo como resultado que la representación del 39% fue enfermeras, la motivación fue de tamaño menor representación (1.3 Sd.0.761), el menor calificado fue el tamaño del estímulo al liderazgo de la excelencia. Dentro del clima organizacional tuvo un centro de muestra donde los niveles de medio a poco son satisfactorios. En lo que concierne presentan diferencias significativas en lo que es la reciprocidad ( $p=0.032$ ) y género en liderazgo ( $p=0.032$ ) y la reciprocidad ( $p=0.032$ ). Concluyendo en la exploración de la muestra del clima organizacional del nosocomio dando resultados poco satisfactorios. Lo cual influye en el funcionamiento de las labores del mismo centro.

Continuando en el ámbito internacional tenemos a Sotelo Asef et al. (2017) en su investigación "*El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior, México*", tuvo como propósito establecer la interacción existente entre la calidad del servicio brindado por los trabajadores de una organización dando un grado intermedio pendiente al clima organizacional. Especialmente en el estado de Durango, México se realizó a 2 colegios de bachilleres. Para recolectar información, utilizaron una técnica llamada encuesta. Utilizaron un cuestionario como instrumento, al cual titularon como medición del clima organizacional del gobierno usando como

parámetro la calidad en el servicio. Lo cual fue aplicado en la mitad del año 2014, a administrativos y profesores. Usaron para el estudio la técnica estadística de regresión lineal fácil, la cual comprobó la validez y se ajustó al modelo en el cual se plantea una ecuación de regresión, y se hizo una exploración de supuestos. Dando por conclusión que la correlación entre los dos cambiantes es efectiva, y el modelo de regresión lineal cumple con las expectativas de ciencias sociales para el estudio.

Según Lapo-Maza et al. (2018) realizó una investigación titulada *“Incidencia del clima organizacional y de las actitudes laborales en el comportamiento prosocial de los profesionales de la salud del Guayas, Ecuador”*. Mostró que las magnitudes del clima organizacional y las relaciones laborales inciden en la conducta voluntaria. Aplicando tres formularios organizados y autorizados por sus autores todo estructurado en escala Lincoln dando cinco niveles. El procedimiento usado ha sido primero la encuesta, a una muestra casual de 583 trabajadores del nosocomio. Luego se efectuó el estudio de componentes exploratorios dando un modelo de incidencia por medio de ecuaciones estructuradas las cuales confirman la interacción por medio del estudio exclusivo en mediación. Dando por resultado el estudio en primer orden, lo cual indica que directamente el clima organizacional incide sobre la variable intermediaria que son las relaciones laborales y está en forma directa sobre lo que es el comportamiento de la conducta voluntaria. Indica también que se establece un impacto existente entre lo que es indirecto al clima organizacional sobre la conducta voluntaria. La investigación de la forma afirmativa en exclusión al mediador que las relaciones laborales trabajan para medir en la interacción del clima organizacional respecto al comportamiento voluntario conductivo.

Así mismo Hernández Gil et al. (2018) realizaron un estudio de *“clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia usando el modelo de Litwin y Stringer”*, los resultados de la averiguación posibilitan evidenciar que el enfoque exploratorio para calcular implementación del clima organizacional en la organización privada de las telecomunicaciones, en un municipio de Florencia. El análisis lo realizaron por medio de la aplicación diseñada por Stringer y Litwin que es una encuesta. La cual ha permitido examinar por medio de nueve magnitudes lo que es la apreciación universal que tienen los empleados

sobre el ambiente laboral. Con dicha investigación se procuró identificar cuáles son los puntos débiles y fuertes en el ambiente laboral lo cual genera la organización. Generalmente se puede evidenciar una percepción conveniente de siete a nueve magnitudes lo cual muestra que hay dos magnitudes que necesitan mejoramiento apropiado por las órdenes de la organización sin embargo las actividades realizadas por la organización tienen que ser encaminadas para poder mejorar y ser constantes en las ocupaciones generales y concretas del personal.

En el ámbito nacional Olivera-Garay et al. (2021) en su estudio titulado "*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*". El liderazgo sindical es visto como una fuerza moderadora en algunos entornos donde el entorno organizacional presenta problemas no solo con la composición organizacional sino también con los componentes emocionales de los trabajadores por ejemplo como la adaptación al cambio y las condiciones laborales como la comunicación entre trabajadores y trabajadoras. Proveedores. El propósito del análisis es decidir sobre la interacción de los factores de cambio de la organización Cotton Life; ofrece un estudio cuantitativo, con un diseño de causalidad - no empírico, con una muestra de 80 trabajadores. La encuesta se realizó como técnica y se utilizó un cuestionario aplicado. Esto lleva a la conclusión de que existe una ventaja directa de lo que es el entorno organizacional para la función de Coalición de Cotton Life.

Continuando en el ámbito nacional Brito-Carrillo et al. (2020) en su estudio titulado "*Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal de una empresa de servicio*"; cuyo propósito es plantear la detección de la disposición del clima organizacional, lo cual perjudica el funcionamiento que mantienen los empleados dentro de una institución. De esta forma planteó para la averiguación y su desarrollo partir de un corte detallado y correlacional primero tuvo como instrumento de aplicación un cuestionario que ayudó a medir el clima organizacional lo cual localizó que los planes de apoyo en las organizaciones son adecuados para el mejoramiento de las funciones y el mejor manejo de los empleados sin embargo obstruye el modo del clima organizacional y el mantenimiento que efectúan los jefes.

Siguiendo en el ámbito nacional Fernández-Oliva et al. (2019) en su investigación *“Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017”*. Evalúa el clima organizado de las instalaciones médicas para el propósito de su estudio en mejorar la calidad de los servicios médicos y mejorar la satisfacción del paciente. El objetivo principal fue determinar el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios con la atención médica, en los distintos servicios hospitalarios del Instituto Nacional de Salud Infantil (INSN). Por este motivo, se realizó un cuestionario, el cual evaluó el clima organizacional de los empleados del departamento médico del INSN. La satisfacción del usuario se midió mediante una encuesta de SERVQUAL a usuarios externos. Como resultado, el clima organizacional se calificó como manejable en 76.3%. La satisfacción general de los usuarios fue del 64,4%. Los aspectos de la cultura organizacional fueron la identidad, la comunicación y la composición de la organización, el logro de calificaciones "saludables" y los dígitos rentables logrados por las calificaciones "insalubres". Las escalas más valoradas por los usuarios externos son: ¿Recibió una visita médica diaria mientras estaba en el hospital? Y, lo menos apreciado, ¿fue rápido el procedimiento de aprobación de la gestión? Concluimos que la valoración general del clima organizacional fue del 76,3% y la satisfacción general de los clientes externos fue del 64,4% en el INSN.

Continuando en el entorno regional Vargas (2016) en su estudio *“Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I. E. Sara Antonieta Bullón, Lambayeque”*, que las instituciones de educación pública tienden a tener un entorno laboral inadecuado en el ámbito comunitario. Fuera de las relaciones entre colegas son tensas y no permiten interacciones significativas. Esto se debe a la insatisfacción de los empleados con el trabajo. Por eso desarrollaron este estudio. Su objetivo principal es califica la superioridad de la satisfacción sindical en el clima organizacional de la I. E. Sara Antonieta Bullón de Lambayeque. Para lograr este objetivo, se calcula la satisfacción de esta organización y el tipo de clima organizacional mediante un cuestionario, que permitió medir cada variable propuesta en la escala Likert en función de la satisfacción del sindicato. Está guiado por la teoría de Likert de un clima organizacional con un total de 87 trabajadores.

Para esta pregunta tenemos la hipótesis de la atmósfera organizacional de

Rensis Likert en constituye que el emanar asumido por los empleados es anexo llanamente de la conducta comisionado y las condiciones de la organización que los mismos perciben por consecuente se confirma que la gesto va a estar definida por el mérito Likert instituye variables definidas por características de la organización y las cuales intervienen en la sensación subjetivo del ambiente (Goncalves, 2005).

La primera variable causal se define como cambiantes autónomos, las cuales permanecen en el sentido orientado a indicar cuál estructura se desarrolla y recibe frutos favorables. En las cambiantes de causal se mencionan la composición administrativa y organizativa, las elecciones, competencias y reacciones (Goncalves, 2005).

La segunda variable intermedia nos indica que este carácter de cambiantes permanece, dirigidas a creer en la tiranía intrínseca de la organización, reflejando los siguientes puntos subordinación, comunicación y apropiación de elecciones. Estas cambiantes representan gran astucia, necesaria para que conformen procesos organizacionales (Goncalves, 2005).

Y para la última tercera variable, nos dijo que aparecen como resultado del impacto de los trabajadores y los intermediarios mencionados anteriormente, todavía tenga como objetivo implementar los resultados de la organización de resultados, como la productividad, el alcance y la pérdida. Es fundamental resaltar que la motivación y el funcionamiento de los trabajadores deben ver con el ambiente gremial existente en la organización y que los componentes extrínsecos e intrínsecos no influyen de manera directa sobre la misma sino respecto a cómo perciben dichos componentes los trabajadores de una organización (Goncalves, 2005).

La relación de estos cambios conduce a la decisión de los dos gigantes de climas de organizaciones (García-Solarte, 2009), dijo:

El primero es un tipo autoritario, que se divide en dos formas de constituir un método autorizado competente caracterizado por el Consejo de Administración sin fe en sus empleados, el clima se situó al nivel de miedo, la soja, la mitad del superior

y los subordinados no son casi nada. Y las elecciones solo están hechas por las cabezas. El siguiente es un método de relación madre-hijo con mente completa determinada como la creencia entre su gestión y los empleados, utiliza el estímulo y superado como una fuente de motivación para los trabajadores, y, por lo tanto, el monitoreo puede manejar equipos de control. Sin embargo, en ese entorno, la dirección da la impresión de que satisface las necesidades sociales de sus empleados y aún opera en un entorno estable y estructurado (Brunet, 1987).

El segundo es un tipo de participación, dividida en dos procesos de consultoría caracterizada por la confianza de que Superman está en sus trabajadores, los trabajadores tienen derecho a hacer su propia elección, busca formas de satisfacer las necesidades de la autoestima, hay una interacción entre Las dos partes de los sindicatos existentes. El siguiente es el proceso de grupo participante, que está completamente confiado en los gerentes, apoya los flujos de comunicación de la alianza, verticalmente, verticalmente y disminuye verticalmente (Brunet, 1987).

Los procedimientos uno y dos correspondientes al clima climático, donde hay un componente no flexible que el clima negativo; Sin embargo, tres y cuatro procedimientos corresponden al clima abierto con un componente flexible al construir un clima de organización favorable. Para evaluar el clima en función de la teoría tratada anteriormente, creó una herramienta para valorar el clima actual de una organización, con el clima idealizado (Brunet, 1987).

Likert ha creado un cuestionario que considera los puntos como un procedimiento de comando en el que la gerencia quiere influir en sus empleados. Los atributos de motivación son tácticas que se utilizan para motivar a los empleados y satisfacer sus necesidades. Los atributos del proceso de comunicación, se relacionan con los diferentes tipos que existen dentro de una organización y cómo proceden. Los atributos del proceso de nivel superior están relacionados con el monitor de interacción. El precio de los subordinados para ejecutar y lograr sus objetivos. Características del proceso de elección; la relevancia y el fundamento de los insumos subyacentes a la selección y asignación de responsabilidades. Características del proceso organizativo táctico utilizado para lograr los objetivos de la organización, que es el control y la ejecución.



Tipologías del proceso de gestión de la distribución. Los objetivos de rendimiento y las mejoras están asociados con una formación ideal y deseable (Brunet, 1987).

El método de uso de esta herramienta se basa en la presentación de los competidores, parte de la capacidad de cada estándar, en la que sus críticos se reflejan en las tendencias organizativas (especializada y estructurada o de muchas personas y participación) (Brunet, 1987).

Las constantes que forman los puntos se llaman programas 1, 2, 3 y 4, luego manténgalos:

El programa de equipo tiene participación o interacción basada en la teoría de Gregor M.C (1997) que se centra en las relaciones colectivas en todos los procesos principales de una organización. El modelo de Likert utiliza para las organizaciones con el punto de partida para implementar el entorno existente en cada categoría, esto debe prevalecer, las enmiendas deben hacerse para obtener el registro de organización deseado (Editor., 2015).

El entorno organizativo es un conjunto de niveles, específicos y largos, propiedades o características del entorno de trabajo para formar una identificación personal, sentimiento o experiencia de una organización de la empresa y afecta su comportamiento (Goncalves, 2005).

La atmósfera está formada por el entorno físico y el entorno humano en el que se desarrollan el trabajo diario (Goncalves, 2005).

Según Santa Eulalia Mainegra José Marcos & Sampedro Diaz Betty Alicia (2012), nos manifiesta que el clima organizacional, son tipos de los ambientes de trabajo que tienen vistas directamente e indirectamente por los trabajadores que laboran en una institución, repercute en la conducta del trabajo, es voluble lo que interviene, asociando los elementos del método organizativo de la dirección propia.

Estos tipos de una organización son subjetivamente inquebrantables en los tiempos, y se modifican de una organización a otra, dentro de la misma institución." "Todo el conjunto de características estructurales y organizativas, y las personas que las integran, son parte del clima organizacional el cual forma un proceso interdependiente, altamente dinámico".

Sin embargo, la norma de "ambiente laboral" busca difundir una gama de recursos ambientales que son reconocidos conscientemente por las personas que trabajan para la empresa. Esto también lo determinan Schneider & Reichers (1983) de la siguiente manera. Comparte con respeto". A sus propias pautas, prácticas y métodos formales e informales.

Definir globalmente un clima sindical no es un camino fácil, porque están influenciados por la cultura organizacional en la que las personas continúan involucradas y por lo tanto no tienen atributos permanentes. Nos reconocemos en aspectos del clima sindical.

Ejemplos de elementos en esta área son: Tiene la oportunidad de avanzar dentro de su organización.

La participación sindical es un reconocimiento de los valores y el compromiso de la organización con su logro y crecimiento.

"Organizaciones que fomentan y promueven la comunicación interna" (Chiavenato, 1999).

Condiciones laborales de las organizaciones que rindan los recursos físicos económicos y o psicosociales necesarios para realizar un trabajo)

La supervisión, es una evaluación del papel y la importancia de una mejor supervisión de las actividades sindicales, como una concordancia de apoyo y dirección con las tareas conformadas como parte de la gestión diaria.

Respecto a la gestión sindical, Robbins Stephen P. (2009) dijo: La mayoría de las empresas solo evalúan cómo los trabajadores realizan las labores descritas en la función que desempeñan su puesto. Hoy en día, las organizaciones más jerárquicas y orientadas a los servicios necesitan más información.

Tres grandes tipos de acciones que conforman las acciones de una alianza reconocida: (Aburto-Pineda, H. y Bonales-Valencia, 2011)

Actividades de trabajo: respeto por los deberes y responsabilidades para ayudar a producir bienes o servicios o realizar tareas administrativas.

Ciudadanía: las actividades para ayudar a la organización ambiental psicológica, como ayudar a otros, incluso sin necesidad, apoyar los objetivos de la organización,

para que los colegas, para que la propuesta esté construyendo y contando los aspectos positivos del lugar de trabajo.

Falta de responsabilidad: activar activamente las actividades de la organización. Los recursos que afectan la función de la Unión de los empleados afirman que la Gestión de la Alianza, es el comportamiento de los trabajadores en la investigación de los objetivos fijos (Chiavenato, 1999). Es una táctica personal para poder realizar metas y de acuerdo con ello, tiene una serie de atributos específicos, en los que tiene la oportunidad de nombrar: habilidades, capacidades, necesidades y necesidades de calidad, entre otros, interactuar con el ambiente del trabajo y la organización para crear actos que perturben los resultados (Chiavenato, I. y Villamizar, 2000).

No obstante, las empresas creen que diferentes recursos de grandes trascendentes son una percepción de los empleados sobre su equilibrio, respuesta y opiniones sobre su trabajo, porque, si solo se realiza el desempeño, el personal se hará, puede ser bastante difícil configurar cómo mejorarlo (Chiavenato, 2011). Las medidas específicas de esto no se pueden divulgar para ver si la administración es baja o baja invitante (Chiavenato, 2011).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

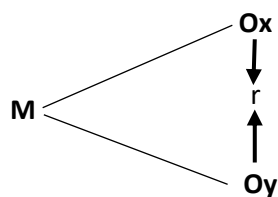
##### Tipo de investigación

El tipo de estudio es básica, ya que su meta es adquirir información para revelar los prodigios de la investigación pero sin irrumpir en sus viables estudios prácticos (Concytec., 2018).

##### Diseño de investigación

El diseño del estudio actual es no experimental y tiene correlación de corte transversal. Un diseño no experimental, involucra observaciones en el estado natural. Describiendo y analizando solo la relación entre la frecuencia y la variable en un momento dado (Hernández-Sampieri, R. y Mendoza-Torres, 2018). La correlación, es la capacidad de limitarse a interactuar, sin intentar especificar el significado de la causa (Hernández-Sampieri, R. y Mendoza-Torres, 2018). El corte transversal, son puntos de mira donde se recopilan los datos, esto sucede en un cierto período de tiempo (Hernández-Sampieri, R. y Mendoza-Torres, 2018).

##### Esquema



**M:** Personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo

**Ox:** Clima organizacional

**Oy:** Desempeño laboral

**r:** Relación de variables propuestas

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima Organizacional

Definición conceptual:

Definición dada por Seisdodos Cubero (1985):

Grupo de percepciones que suele tener una persona de una organización sobre la relación entre los dos. Lo fundamental es cómo se sienten las personas con respecto a su entorno, independientemente de cómo lo hagan los demás. Por tanto, el tamaño del tema es mayor que el de la organización.

Definición operacional:

Se aplica un cuestionario para estudiar el ambiente organizacional del personal y así medir su interacción con la productividad laboral. Se consideraron los siguientes indicadores: Percepción del trabajador hacia la organización; nivel de comunicación interna; nivel de motivación y nivel de reconocimiento laboral.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Definición dada por Pedraza E. (2010):

El grado de logro que alcanza una asignatura solo después de realizar una cierta cantidad de esfuerzo. Depende no solo de la parte del esfuerzo invertido, sino también de la capacidad y la conciencia. Una persona que pone mucho esfuerzo en el trabajo, tiene una discapacidad o juzga mal lo que se necesita para tener éxito en una organización puede no tener un buen desempeño.

Definición operacional:

Utilice el cuestionario para investigar el desempeño laboral de los trabajadores y evaluar su relación con el desempeño laboral. Se midió en base a los siguientes indicadores: Nivel de satisfacción del trabajador; nivel de compromiso del trabajador hacia la empresa y nivel de productividad.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población estaba compuesta tanto médicos psiquiatras, enfermeras, psicólogos, tecnólogo médico, químico farmacéutico, trabajador social, técnicos en enfermería, técnico administrativo, serums de psicología, internas de enfermería, internos de psicología y personal de limpieza del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario - Chiclayo.

#### **Muestra**

La muestra fue de 37 trabajadores del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario - Chiclayo. Las medidas de la muestra no se calcularon, porque la población total se considera para el análisis. Hernández-Sampieri & Mendoza Torres (2018), confirmó que las muestras son la esencia de un subconjunto de la población.

## **Muestreo**

El estudio no evaluó el método de muestreo, porque tuvo en cuenta la población en general.

## **Criterios de inclusión**

Personal de ambos sexos que laboren en el Centro Especializado de Salud Mental Comunitario – Chiclayo.

Personal Nombrada.

Personal contratado, CAS, SNP.

Personal con regular tiempo laborando en el Centro Especializado de Salud Mental Comunitario – Chiclayo.

Profesional que se desee participar voluntariamente con previo consentimiento.

## **Criterios de exclusión**

Personal que se encuentren de vacaciones o con licencia por motivos de salud.

Personal que no desee participar.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El método utilizado es una encuesta, el cual busca analizar algunas de las críticas del público sobre el tema. El instrumento usado es un cuestionario, que se realizó virtualmente. Rodríguez (2008) afirma que la tecnología, es un medio de recopilación de información, de manera práctica.

## **Validación**

En este estudio, utilizamos un método de validación que lleva el nombre de juicio de expertos (Fernández-López, R., Martínez-Avello, R., Urquiza-Palmero, D., Gálvez-Sánchez, S. y Álvarez-Quintana, 2019). Esto se realizó por tres expertos en el campo de estudio, en el cual calificaron como bueno para la aplicación.

## **Confiabilidad**

El procedimiento que precisa el grado de consistencia y exactitud es el Alfa de Cronbach (Merino, 2000), por lo cual se aplicó en el instrumento para saber si es confiable.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$\alpha$ : Alfa de Cronbach; K: número de ítems; Vi: varianza de cada ítem; Vt: varianza total

Se utilizó el Alfa de Cronbach dando por resultado es de 0.74. Lo cual indica que

el instrumento es confiable y se puede utilizar (Oviedo & Campo-Arias, 2005).

### **3.5. Procedimientos**

El método se hizo en 04 etapas: Etapa 01: aprobación del proyecto de investigación; etapa 02: aceptación de la solicitud para aplicar el instrumento de investigación en dicha institución. Aplicación del instrumento ya validado mediante resultado de Alfa de Cronbach (González-Alonso, J. y Pazmiño-Santacruz, 2015). ; Etapa 03: procesamiento de base de datos recolectados, mediante SPSS 23.0. Resultados y discusión de los datos obtenidos; etapa 04: conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se creó una base de datos para el procesamiento y análisis de ambas variables de investigación, con los datos obtenidos del instrumento utilizado, luego se manejó el programa SPSS 23.0 (González-González, 2009) para el análisis estadístico y los resultados se muestran en tablas estadísticas como se requiere intervención para los propósitos identificados en el estudio presentado.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tuvieron en cuenta principios éticos (Belmont, 1993) a la hora de desarrollar este estudio:

Beneficencia; relacionadas a la ética de averiguación, significa una obligación a no hacer mal (no maleficencia), minimización del mal y maximización de beneficios (Belmont, 1993).

Justicia; se refiere en la repartición de los sujetos de averiguación, de tal forma que el diseño del análisis de indagación posibilite los beneficios compartidos en forma equitativa entre los equipos de sujetos de averiguación (Belmont, 1993).

Principio de no maleficencia; el más relevante y simbólico que cualquiera, ante todo pretende no causar ningún daño directo o indirecto (Belmont, 1993).

Principio de autonomía; se refiere al derecho del paciente a elegir las acciones realizadas por su cuerpo que afecten directa o secundariamente su salud, integridad e historial (Belmont, 1993).

## IV. RESULTADOS

Utilizamos el software estadístico SPSS 23.0 para procesar los resultados del cuestionario.

### 4.1. Objetivo específico 1

Identificar el clima organizacional del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

**Tabla 1**

*Nivel del clima organizacional del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.*

Categorías	n	%
Bajo	2	5.4
Medio	9	24.3
Alto	26	70.3
Total	37	100,0

*Nota.* En la tabla 1, se puede evidenciar con respecto al clima organizacional, que el 70,3% del personal del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo está en un nivel alto, considerando que si existe un clima organizacional favorable, por otro lado el 24,3% manifiestan que tienen un nivel medio y el 5,4% está en un nivel bajo, lo cual significa que el clima organizacional, manifestado por el personal del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo no es tan favorable dentro de la institución.



#### 4.2. Objetivo específico 2

Determinar el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

**Tabla 2**

*Nivel del desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.*

Categorías	n	%
Bajo	2	5.4
Medio	12	32.4
Alto	23	62.2
Total	37	100,0

*Nota.* En la tabla 2, se puede observar que el 62.2% de los trabajadores de la salud en el Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo tiene un desempeño laboral alto, indicando que si logran ejercer sus actividades asignadas en la institución adecuadamente, mientras que el 32.4% tiene un desempeño laboral moderado y el 5.4% tiene un desempeño laboral bajo, lo cual indica que los trabajadores del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo no logran ejercer sus funciones asignadas adecuadamente y si lo hacen, no es tan favorable como la institución lo amerita.

### 4.3. Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

**Tabla 3**

*Relación entre comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.*

Desempeño laboral	Comunicación						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.4%
Medio	1	2.7%	11	29.7%	0	0.0%	12	32.4%
Alto	0	0.0%	8	21.6%	15	40.5%	23	62.2%
Total	3	8.1%	19	51.4%	15	40.5%	37	100.0%

*Nota.* En la tabla 3, se encontró que respecto a la comunicación del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Comunitaria Chiclayo el 5.4% tienen un nivel de comunicación y desempeño laboral bajo, además del nivel medio de comunicación se encontró que el 29.7% tiene también un nivel medio de desempeño laboral. Asimismo, el 40.5% del nivel alto de comunicación tuvo un nivel de desempeño alto. Dado que la prueba de normalidad confirmó que la variable no sigue una distribución normal, se utiliza una prueba estadística no paramétrica (Rho-Spearman) (Martínez-Ortega, R., Tuya-Pendás, L., Martínez-Ortega, M., Pérez-Abreu, A. y Cánovas, 2009).

Prueba de Hipótesis.

H0: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

H1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo

Nivel de significancia  $\alpha = 0.01$

**Tabla 4**

*Prueba de Spearman del nivel de comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.*

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,712**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Comunicación	N	37	37
		Coeficiente de correlación	,712**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

*Nota.* En la tabla 4, muestra la correlación de Spearman donde la hipótesis nula fue rechazada y detectó un valor p de 0.000 por debajo del nivel de significancia (0.01). Esto sugiere que la correlación entre la comunicación del profesional de la salud y el desempeño laboral del Centro Especializado de Salud Mental Comunitaria Chiclayo es importante. Es decir, existe una relación entre las dos variables. Además, el coeficiente de correlación es  $r_s = 0,712$ , lo que indica una correlación moderadamente positiva. En otras palabras, cuanto mayor es el nivel de comunicación, mayor es el desempeño laboral.

#### 4.4. Objetivo general

Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

**Tabla 5**

*Influencia entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.*

Desempeño laboral	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.4%
Medio	0	0.0%	7	18.9%	5	13.5%	12	32.4%
Alto	0	0.0%	2	5.4%	21	56.8%	23	62.2%
Total	2	5.4%	9	24.3%	26	70.3%	37	100.0%

*Nota.* En la tabla 5, se observó que con respecto al clima organizacional y su desempeño laboral, el 56.8% de los trabajadores del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo, dio como resultado un nivel alto, lo cual indica que si existe relación entre las dos variables investigadas, por lo tanto si hay un buen clima organizacional se obtendrá favorablemente la realización de actividades encomendadas a cada personal de la institución, también se logra observar que el 5.4% tuvo un nivel bajo de ambas variables, lo cual se interpreta que no el clima organizacional de la institución no favorece para poder realizar satisfactoriamente las actividades designadas.

## Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral realizado por el personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

H1: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral realizado por el personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

Nivel de significancia  $\alpha = 0.01$

**Tabla 6**

*Prueba de Spearman entre el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral realizado por el personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.*

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,643
		Sig. (bilateral)		0.000
	Clima organizacional	N	37	37
		Coefficiente de correlación	,643	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

*Nota.* En la tabla 6, muestra la correlación de Spearman quien rechazó la hipótesis nula y detectó un valor p de 0.000 por debajo del nivel de significancia (0.01). Esto muestra que la correlación clima organizacional y el desempeño laboral de la organización son significativa en el Centro Especializado de Salud Mental Comunitaria de Chiclayo. Es decir, existe una relación entre las dos variables. Además, el coeficiente de correlación fue  $r_s = 0,643$ . Este valor muestra una alta correlación positiva. Es decir, a mayor clima organizacional, mayor es el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio titulado “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo*”, tuvo como objetivo principal el determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo, en ella participaron 37 trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario - Chiclayo, lo cual se adecuo a la disponibilidad de los participantes para poder responder al cuestionario que se brindó de manera virtual, obteniendo como resultado lo siguiente:

En el primer objetivo específico fue identificar el clima organizacional del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo; en el cual se obtuvieron los siguientes resultados, que el 70.3% del personal del Centro de Salud Mental de Chiclayo tenían un nivel alto considerando que existe un clima organizacional favorable, por otro lado el 24.3% manifestaron un nivel medio y el 5.4% tenía un nivel bajo lo que significa que el clima organizacional dentro de la institución no es tan favorable o adecuada.

Según la teoría formulada de Rensis Likert (Goncalves, 2005), las actitudes están determinadas por la gratitud establecida por las particularidades de la institución e influyen en la apreciación personal del clima en el que opera la institución. Esta teoría ayuda en la investigación realizada ya que según los resultados mencionados anteriormente, el personal identifico el clima organizacional de la institución donde están laborando, indicando que es adecuada para ellos.

Sin embargo en el estudio realizado por Urdaneta Q et al. (2009), considerara los siguientes indicadores: estilo de liderazgo, comunicación y estructura física. Utilizando un cuestionario tipo Likert mediante un método censal con un nivel de confiabilidad de 0,96. Demostrando que los institutos de investigación encuestados tienen una forma de liderazgo autónomo de 43,2%. La presencia de comunicación desnivelada entre el personal que integra la instalación con un 87,4% y, finalmente, la insatisfacción generalizada por los trabajadores respecto a la instalación física en la que laboran con un 60,8%. Concluyendo así que el clima organizacional

determina el óptimo desarrollo del proceso de rendimiento del personal, y en concluyente todo el sistema organizacional, por lo que no puede ser catalogado como óptimo. Es por ello que con la investigación realizada se concuerda que el clima organizacional en ambos casos es favorable u óptimo.

Según Brunet. (2017), manifiesta que el entorno crea la personalidad y contribuye a la imagen proyectada a los trabajadores de una organización, e incluso al exterior como gerente, un consultor puede analizar e interpretar la personalidad, esto para planificar su intervención. Verificando que en la investigación el personal si logra identificar el clima organización que tiene la institución.

Por lo que, en la presente investigación, demuestra que el clima organizacional del personal de salud que labora dentro de la institución tiene un 70.3% de resultado. Por lo que si se considera que hay conformidad en el ambiente laboral.

En el segundo objetivo específico fue determinar el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo. Para el cual se mostraron como resultados, que el 62.2% del personal del Centro de Salud Mental de Chiclayo tiene un desempeño laboral alto indicando que si logran ejercer sus actividades asignadas en la institución adecuadamente, sin embargo el 32.4% tiene un desempeño laboral moderado y el 5.4% manifiestan que el desempeño laboral es bajo. Como lo menciona Chiavenato & Villamizar (2000), que el desempeño laboral es la actuación de los empleados hacia encontrar metas establecidas. Representa una táctica personal para ayudarlo a alcanzas sus metas. Por lo tanto, hay muchas características especiales. Y en el camino, tiene la oportunidad de nombrar habilidades, capacidades, necesidades, calidad, etc. Según el cuestionario utilizado, si los resultados son de alto nivel, la naturaleza del trabajo y la organización interactúan y los resultados generan comportamientos que afectan. Lo cual indica que los trabajadores del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo si logran ejercer sus funciones asignadas adecuadamente.

En la investigación realizada por Quispe (2019), indica que el nivel de desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud El Bosque es eficiente

en 82.2% en calidad de trabajo, mientras que el 22.2% es regular. Concluyendo que el 100% es eficiente en responsabilidades, trabajos en equipo y esfuerzos organizacionales. Con respecto a dicha investigación, concuerda con mi variable en estudio, donde el desempeño laboral es eficiente y va de la mano con el clima organizacional.

En otra investigación realizada por Quito (2017), tuvo como resultado que el 65,6% están satisfechos con el trabajo y 34,4% insatisfechos en el trabajo, en términos de desempeño laboral, el 52,6% superan al promedio, el 44,3% superior puntuación y 3,1% puntuación promedio. En cuanto a sus variables y su correlación, obtuvo que el 33,3% posee mayor desempeño laboral y está satisfecho con su trabajo, entre tanto el 20,3% de los trabajadores está insatisfecho y tiene un desempeño laboral superior a la media. En esta investigación muestra respuesta a las dos variables encaminadas y que tienen mucha relación para la efectividad de las labores asignadas en la institución.

Según Bautista Cuello et al. (2020), nos dice que el desempeño laboral consiste en desarrollar la eficacia del éxito de la organización a través de dimensiones que puedan desempeñar la tarea de acuerdo con el conocimiento, que contribuye directa o indirectamente con la organización. Esos comportamientos consisten contraproducentes y benefician a los empleados a desempeñar el comportamiento voluntario del personal, que va más allá de lo que se espera de su puesto. Esto es importante para poder lograr resultados deseados dentro de la organización.

Por lo tanto, el desempeño laboral es un arma esencial para el crecimiento de la institución, ya que ayuda a desarrollar estrategias y mejorar la eficacia de los empleados. En resumen, las organizaciones tienen que buscar el beneficio para permitir mejorar continuamente la competitividad de los empleados.

El tercer objetivo específico fue identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo. Se aplicaron pruebas de variables de salud comunicativa y desempeño laboral para identificar este objetivo. Esto llevó a una prueba de contracción de hipótesis utilizando estadísticas de Shapiro-Wilk para analizar la normalidad de los datos, que mostró que los datos no seguían una distribución normal del rendimiento



laboral de las variables ( $0.00 < 0.05$ ), también se detectó el valor  $p = 0.00$ , de la variable de comunicación. El nivel de significancia tiene un mayor valor, por lo cual no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la distribución de los datos de depresión variable es anormal. Por lo tanto, las relaciones de comunicación de los trabajadores de la salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo muestran que además del nivel de comunicación promedio, el 5.4% tiene un nivel de comunicación y desempeño laboral deficiente, y el 29.7% tiene un desempeño laboral promedio. Del mismo modo, el 40,5% de la comunicación de alto nivel tenía un alto nivel de competencia. Se recurrió a la prueba estadística no paramétrica (Rho-Spearman), porque la prueba de normalidad determinó que las variables no seguían una distribución normal. La aplicación de esta prueba muestra que la correlación de Spearman con un valor  $p$  de 0.000 encontrado, lo cual muestra que es menor que el nivel de significancia (0.01), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se sugiere una correlación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo. Es decir, existe una relación entre las dos variables. Además, el coeficiente de correlación es  $r_s = 0,712$ , lo que indica una correlación moderadamente positiva. En otras palabras, cuanto mayor sea el nivel de comunicación, mayor será el resultado del trabajo.

En la investigación realizada por Maza (2019), llegó a las siguientes conclusiones: (a) la variable 1 o resultado de tolerancia es  $r = 0,857$  o nivel de tolerancia, y (b) la variable 2 resultado, rendimiento del trabajo, nivel de fiabilidad del equipo  $r = 0,791$ . Lo cual infiere que la comunicación está ligada con el desempeño laboral que pueda ejecutar el trabajador en dicha institución, que también se relaciona con los resultados obtenidos en mi investigación.

Adame-Rodríguez Laura et al. (2019) infiere que preexiste una correlación positiva entre las variables vinculadas, es decir, comunicación eficaz tener un efecto positivo en el rendimiento de trabajadores. Por lo tanto, con el resultado obtenido, podemos decir que mientras la comunicación sea fluida en el ambiente de trabajo, mayor será el resultado de productividad que le darán a la institución.

Y como objetivo general fue determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo, obteniendo como resultado que con respecto al clima organizacional y su desempeño laboral, el 56.8% de los trabajadores del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo, dio como resultado un nivel alto, lo cual indica que si existe relación entre las dos variables investigadas, por lo tanto si hay un buen clima organizacional se obtendrá favorablemente la realización de actividades encomendadas a cada personal de la institución. Además, el coeficiente de correlación fue  $r_s = 0,643$ . Este valor muestra una alta correlación positiva. Es decir, a mayor clima organizacional, mayor es el desempeño laboral. Por lo tanto, una encuesta de Brito-Carrillo et al. (2020) titulada "*clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal de una empresa de servicio*", encontró que el plan de apoyo de una organización para la mejora funcional era apropiado y mejor. Interfiere con el clima organizacional y el liderazgo del personal. Esto significa que hay un efecto entre las dos variables.

Constantino Cerna & Castañeda Neria, (2015) en su investigación, dio como resultado en el procesamiento de datos realizado con la ayuda de un programa Excel, mostrando que el 43% del personal de enfermería calificó un clima organizacional favorable y el 43% del personal de enfermería lo valoró altamente en términos de inteligencia emocional. En el test de Spearman, considerando que todos los enfermeros forman parte de la inteligencia emocional y perciben el ambiente laboral de acuerdo con las características del individuo que acepta la hipótesis, la inteligencia emocional y el clima organizacional. Se puede observar que existe una correlación directa entre ellos. De esto llego a la conclusión que la inteligencia emocional y la cultura organizacional son los pilares fundamentales de una organización competitiva. Las desviaciones de este afectarán al entorno laboral e, inevitablemente, a las personas que lo integran.

Serrano Orellana & Alexandra Portalanza (2014) concluye que el buen desempeño de los empleados se logra mediante un alto nivel de motivación creado por una buena cultura organizacional y buenas prácticas de gestión. Teniendo afirmación con la investigación realizada, y demostrando que hay relación entre ambas variables.

Contreras Ibacache Victor et al. (2015) en su investigación realizada, concluye que el clima, el ambiente y la satisfacción laboral, son términos estrechamente relacionados y se miden por diversos medios. Los años de experiencia laboral son factores que tienen una marca positiva en la satisfacción laboral y el estilo de gestión. Un estudio detallado de las necesidades del grupo evaluado para generar sugerencias para mejorar el empleo o la calidad del trabajo de los grupos asistenciales latinoamericanos, con medios efectivos y confiables de medir la terminología investigada.

La investigación realizada por Juárez-Adauta (2012), realizado en el Hospital General Regional 72, Instituto de Seguridad Social, México. Tuvo una muestra formada por 230 personas. La edad media es de 35 años, 58,3% para las mujeres y 41,7% para los hombres. La evaluación que realizaron, fue en escala mixta Likert-Thurston. Obteniendo como resultados que ambos indicadores mostraron una alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y un mejor clima organizacional. Llegando a la conclusión que un buen clima organizacional mejora la calidad de vida de los miembros de la instalación médica y, por lo tanto, se traduce en una mejora significativa en la atención. De servicios médicos a beneficiarios.

Silva Simon (2017) en su investigación realizada tuvo como objetivo general de su estudio el determinar el clima organizacional y la influencia que tiene en el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud José Carlos Mariátegui, San Juan de Lurigancho - Lima, 2016. La población estuvo conformada por 69 trabajadores, y para la aplicación de la investigación utilizaron un cuestionario de 54 preguntas correspondientes a dos variables. El cuestionario estuvo organizado según la escala Likert. El análisis realizado, se reconoció que el clima organizacional influye en el desempeño del personal del Centro de Salud José Carlos Mariátegui, y en un nivel de significancia de 0.05, un análisis factorial compuesto por el uso de todos los datos sobre los efectos relevantes de la rotación de la matriz, y Comparar con el Barlett y tablas de esfericidad KMO, que incluyen el cuadrado calculado y la hipótesis nula. Por lo tanto, en nuestra investigación en el objetivo general, podemos decir que existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral, que puedan ejercer los trabajadores dentro de una institución.

## VI. CONCLUSIONES

1. Asumimos como objetivo general, el determinar la influencia entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Comunitaria de Chiclayo, encontrando un coeficiente de correlación de  $r_s = 0,643$ , este valor indica un valor alto. Por lo tanto, cuanto mayor sea el clima organizacional, mayor será la producción que ejecuten en el trabajo. Esto significa que existe un impacto entre las dos variables de clima organizacional y desempeño laboral.
2. Con respecto al primer objetivo específico fue, identificar el clima organizacional del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo, dando como evidencia que con respecto al clima organizacional, el 70,3% del personal del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo está en un nivel alto, considerando que si existe un clima organizacional favorable.
3. El segundo objetivo específico fue, determinar el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental comunitario de Chiclayo, dando como resultado que el 62.2% de los trabajadores de la salud en el Centro Especializado de Salud Mental Comunitario de Chiclayo tiene un desempeño laboral alto, indicando que si logran ejercer sus actividades asignadas en la institución adecuadamente.
4. Como tercer objetivo específico fue, identificar si existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo. Obteniendo un coeficiente de correlación de  $r_s = 0,712$ , lo cual indica una correlación moderadamente positiva. En otras palabras, cuanto mayor sea el nivel de comunicación, mayor será la capacidad para realizar tareas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al personal administrativo del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo, promover actividades para reconocer el desempeño laboral de los servicios brindados por el personal, lo cual mejora el clima organizacional e incidirá en la calidad de los servicios brindados.
2. Es recomendable que como estrategia gerencial, se desarrolle un plan para mejorar aspectos relacionados con la comunicación interna y el desempeño laboral dentro de la organización. Donde incluyan estrategias de comunicación y participación, que promueven el trabajo en equipo y motivan a los empleados a considerar diferentes aspectos de las relaciones, sobre todo.
3. Finalmente, es recomendable la realización de capacitaciones y reuniones continuas entre trabajadores y supervisores para desarrollar mejores competencias profesionales y garantizar una atención de calidad.

## REFERENCIAS

- Aburto-Pineda, H. y Bonales-Valencia, J. (2011). *Investigación y Ciencia*. 19, 41-49. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67418397006>
- Adame-Rodríguez, L., Tapia-Salazar, M. y Estrada-Huipé, I. (2019). *Proceso de comunicación y su impacto en el desempeño laboral: Una prueba piloto*. [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.44.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.44.pdf)
- Bautista-Cuello, R., Cienfuegos-Fructus, R. y David-Elias, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Belmont. (1993). *The Belmont Report*. 1-10. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- Brito-Carrillo, Cl., Pitre-Redondo, R. y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet. (1987). *Tipos de Clima Organizacional de Likert*. [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos\\_de\\_clima\\_organizacional\\_de\\_likert.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html)
- Brunet, L. (1988). *El Clima de trabajo en las organizaciones : definición, diagnóstico y consecuencias / Luc Brunet ; traducción Lorena Páez de Villalpando*. 1-58. [https://books.google.com/books/about/El\\_clima\\_de\\_trabajo\\_en\\_las\\_organizacione.html?id=Ur-3PQAACAAJ](https://books.google.com/books/about/El_clima_de_trabajo_en_las_organizacione.html?id=Ur-3PQAACAAJ)
- Chen, L., Evans, D., Evans, T., Sadana, R., Stilwell, B. y Travis, P. (2000). *Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial – OMS*. 1-219. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43434/9243563173\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43434/9243563173_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. y Villamizar, G. (2000). *Administración de recursos humanos*. <https://books.google.com.pe/books?id=8ri9QAAACAAJ&dq=Administración+d>

e+recursos+humanos.+Bogotá.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwifr\_\_FhIX2AhWrSjABHXqJAogQ6AF6BAglEAI

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos. Parte 1 - interacción entre personas y organizaciones.* 1-75.  
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion de los recursos humanos\( lect 2\) CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos%20(lect%202)CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.*  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Concytec. (2018). *Tipos de Investigación.*  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav)

Constantino-Cerna, B. y Castañed-Neria, C. (2015). Relación entre clima organizacional e inteligencia emocional de las enfermeras que laboran en los servicios de neonatología, medicina, ginecología y emergencia. Hospital Provincial Docente Belén- Lambayeque, enero 2015. *Repositorio Institucional - USS.* <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/1943>

Contreras-Ibacache, V., Reynaldos-Grandon, K. y Cardona-Alzate, L. (2015). Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería,* 31(1).  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478>

Copolad. (2018). *Directorio de Centros y Servicios | COPOLAD | Programa de Cooperación entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea en Políticas sobre Drogas.* <http://copolad.eu/es/directorio-de-centros-y-servicios/ficha/2103>

Dietrichson, A. (2019). 7.2 *Prueba de Shapiro-Wilks | Métodos Cuantitativos.*  
<https://bookdown.org/dietrichson/metodos-cuantitativos/test-de-normalidad.html>

- Editor. (2015). *Teoría del Clima Organizacional de Likert – Zips del Conocimiento*.  
<https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html#:~:text=Establece que el comportamiento asumido,estará determinada por la percepción.>
- Fernández-López, R., Martínez-Avello, R., Urquiza-Palmero, D., Gálvez-Sánchez, S. y Álvarez-Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), 441-450.  
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M., Kolevic-Roca, L., Cabrejos-Castilla, I., Muchaypiña-Gallegos, I., Sayas-Avilés, I., Chávez-Conde, L. y Mamani-Urrutia, V. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2), 188-192.  
<https://doi.org/10.15381/ANALES.802.15745>
- García-Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Goncalves, A. (2005). *Dimensiones del Clima Organizacional - autor: Alexis Gonçalves*. <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- González-Alonso, J. y Pazmiño-Santacruz, M. (2015). *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- González-González, J. (2009). *Manual Básico SPSS Manual de introducción a SPSS Elaborado por.* 1-70.  
[https://www.fibao.es/media/uploads/manual\\_basico\\_spss\\_universidad\\_de\\_talca.pdf](https://www.fibao.es/media/uploads/manual_basico_spss_universidad_de_talca.pdf)



- Gregor, M. (1997). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* - María Teresa Palomo Vadillo - Google Libros. [https://books.google.com.pe/books?id=\\_9g\\_Zlehq0QC&pg=PA100&dq=teoría+de+MCGREGOR&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjyOGM9-T0AhXAQjABHb3OAusQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=teoría+de+MCGREGOR&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC&pg=PA100&dq=teoría+de+MCGREGOR&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjyOGM9-T0AhXAQjABHb3OAusQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=teoría+de+MCGREGOR&f=false)
- Hernández-Gil, C., Agudelo-Carvajal, D. y Valencia-Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios* 25-1, 25(1), 39-59. <https://doi.org/10.31948/REV.CRITERIOS.25.1-ART-3>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana. [https://books.google.com/books/about/Metodología\\_de\\_la\\_investigación.html?id=GH1dwAEACAAJ](https://books.google.com/books/about/Metodología_de_la_investigación.html?id=GH1dwAEACAAJ)
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 50(3), 307-314. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Lapo-Maza, M. y Bustamante-Ubilla, M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Martínez-Cortes, E., Molina-Rodríguez, J. y Parada-Toro, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. <https://doi.org/10.19136/HS.A18N3.3197>
- Martínez-Ortega, R., Tuya-Pendás, L., Martínez-Ortega, M., Pérez-Abreu, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Maza-Cahuascanco, V. (2019). *Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de UGEL*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza\\_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Merino, C. (2000). *Comparación estadística de la confiabilidad alfa de Cronbach: aplicaciones*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=Ri2gAQAACAAJ&dq=alfa+de+cronbach&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=Ri2gAQAACAAJ&dq=alfa+de+cronbach&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)
- Mitchell, C. (2012). *Sistemas de salud y protección social en salud*.  
[https://www3.paho.org/salud-en-las-americas-2012/index.php?option=com\\_content&view=article&id=59:health-systems-and-social-protection-in-health&Itemid=164&lang=es](https://www3.paho.org/salud-en-las-americas-2012/index.php?option=com_content&view=article&id=59:health-systems-and-social-protection-in-health&Itemid=164&lang=es)
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., Napán-Yactayo, A., Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L. y Napán-Yactayo, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ortiz-Serrano, P. y Cruz-García, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, 13, 0-0. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Oviedo-Heidi, C. y Campo-Arias, A. (s. f.). *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach Title: An Approach to the Use of Cronbach's Alfa*. Recuperado 16 de febrero de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Redalyc*.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Quispe-Delgado, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo,*

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe Delgado Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quito-León, E. (2017). *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017.* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins-Stephen, P. (2009). *Fundamentos de comportamiento organizacional.* [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Q8p51ceQyXoC&oi=fnd&pg=PA15&dq=Comportamiento+organizacional.+México:+Pearson+educación&ots=XKuxzc1Hep&sig=mooVfdsDkBgO9HdzWlZOi279YSY#v=onepage&q=Comportamiento organizacional. México%3A Pearson educación&f=](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Q8p51ceQyXoC&oi=fnd&pg=PA15&dq=Comportamiento+organizacional.+México:+Pearson+educación&ots=XKuxzc1Hep&sig=mooVfdsDkBgO9HdzWlZOi279YSY#v=onepage&q=Comportamiento%20organizacional.+México%3A+Pearson+educación&f=)

Rodríguez-Salvá, A., Álvarez-Pérez, A., Sosa-Lorenzo, I. y De-Vos, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196. <https://www.redalyc.org/pdf/2232/223217613008.pdf>

Sánchez-Manchola, I. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Scielo*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762008000200002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000200002)

Santa-Eulalia, J. y Sampedro-Díaz, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Scielo*, 34. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>

Schneider, B. y Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1983.TB00500.X>

Seisdedos-Cubero, N. (1985). El clima laboral y su medida. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*, ISSN 1576-5962, Vol. 1, Nº 2, 1985, págs. 77-100, 1(2), 77-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7414457&info=resumen&id=>

ma=SPA

- Serrano-Orellana, B. y Alexandra-Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Silva-Simon, M. (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud José Carlos Mariátegui. San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. *Universidad Privada Telesup - UTELESUP*. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/96>
- Sotelo-Asef, J., Figueroa-González, E., Sotelo-Asef, J. y Figueroa-González, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V8I15.312>
- Urdaneta, O., Álvarez, C., & Urdaneta, M. (2009). Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(47), 446-457. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842009000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Vargas-Pardo, L. (2016). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I. E. Sara Antonieta Bullón, Lambayeque*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/92>
- Zapata y Rodriguez. (2008). *Libro Cultura Organizacional*. <https://es.scribd.com/doc/177661392/ZAPATA-RODRIGUEZ-2008-Libro-Cultura-Organizacional-1-1>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<b>Clima Organizacional</b>	Grupo de percepciones que suele tener una persona de una organización sobre la relación entre los dos. Lo fundamental es cómo se sienten las personas con respecto a su	Se aplica un cuestionario para estudiar el ambiente organizacion al del personal y así medir su interacción con la productividad laboral. Se consideraron los siguientes	Aspecto individual	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Percepción del trabajador hacia la organización.	(5) Totalmente de acuerdo	Encuesta Cuestionario
			Comunicación	12,13,14,15,16,17,18	Nivel de comunicación interna.	(4) De acuerdo	
			Motivación	19,20,22,23,25,26, 21 y 24	Nivel de motivación. Nivel de reconocimiento laboral.	(3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente Desacuerdo	

	entorno, independiente mente de cómo lo hagan los demás. Por tanto, el tamaño del tema es mayor que el de la organización (Seisdedos Cubero, 1985).	indicadores: Percepción del trabajador hacia la organización; nivel de comunicación interna; nivel de motivación y nivel de reconocimiento laboral.					
<b>Desempeño Laboral</b>	El grado de logro que alcanza una asignatura solo después de realizar una cierta cantidad de esfuerzo.	Utilice el cuestionario para investigar el desempeño laboral de los trabajadores y evaluar su	Compromiso  Productividad	27,28,29,30, 31  32 y 33	Nivel de satisfacción del trabajador.  Nivel de compromiso del trabajador hacia la empresa.	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2)	Encuesta Cuestionario

	<p>Depende no solo de la parte del esfuerzo invertido, sino también de la capacidad y la conciencia. Una persona que pone mucho esfuerzo en el trabajo, tiene una discapacidad o juzga mal lo que se necesita para tener éxito en una organización puede no tener</p>	<p>relación con el desempeño laboral. Se midió en base a los siguientes indicadores:          Nivel de satisfacción del trabajador;          nivel de compromiso del trabajador hacia la empresa y nivel de productividad .</p>	<p>Satisfacción</p>	<p>34,35,36,37,38,39</p>	<p>Nivel de productividad</p>	<p>Desacuerdo (1)          Totalmente Desacuerdo</p>	
--	---	---	---------------------	--------------------------	-------------------------------	--	--

	un buen desempeño (Pedraza E., 2010).						
--	--	--	--	--	--	--	--



## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE SALUD MENTAL CHICLAYO

Indicaciones: El presente cuestionario tiene que ser llenado por usted, con la finalidad de Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.

ÁREA	
Jefatura	
Administrativo	
Asistencial	

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
1	La distribución física del área de trabajo ¿Facilita la realización de sus labores?					
2	El ambiente creado por sus compañeros de trabajo ¿Es el ideal para desempeñar sus funciones?					
3	¿Siente usted que las tareas que realiza son tan valiosas como las de cualquier otro trabajador?					
4	¿Cree usted que su jefe inmediato es comprensivo?					
5	¿Cree usted que el ambiente de trabajo es confortable?					
6	¿El trabajo le permite desarrollarse personalmente?					
7	¿Su jefe inmediato					

	le da a conocer lo bien que está desarrollando sus funciones?					
<b>8</b>	¿Se siente usted apoyado por su grupo de trabajo?					
<b>9</b>	¿Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo se preocupa por reconocer el esfuerzo de los trabajadores?					
<b>10</b>	¿Las relaciones personales en su área son las adecuadas?					
<b>11</b>	¿Considera que Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo es el mejor lugar para trabajar?					
<b>12</b>	¿Los jefes suelen estar bien informados y lo transmiten a los trabajadores?					
<b>13</b>	¿Se habla abiertamente sobre los errores y fracasos para que se aprendan de ellos?					
<b>14</b>	¿Tiene usted claridad de sus funciones y conoce como puede aportar y apoyar en las funciones de los demás?					
<b>15</b>	¿Le brindan a usted normas y procedimientos que le sirven como guía para hacer					

	bien su trabajo?					
<b>16</b>	¿Cree usted que se promueve la comunicación dentro de la institución?					
<b>17</b>	¿En el trabajo existen diversos medios para comunicarse?					
<b>18</b>	¿La comunicación es fluida?					
<b>19</b>	¿Se le da la oportunidad al personal en influir en los diversos procedimientos y actividades de acuerdo a sus responsabilidades ?					
<b>20</b>	En el último semestre ¿se ha sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?					
<b>21</b>	¿Se siente motivado en su trabajo?					
<b>22</b>	¿Siente que su trabajo es importante?					
<b>23</b>	¿En este último año, ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y de crecer?					
<b>24</b>	¿Sabe lo que se espera de usted en la institución?					
<b>25</b>	¿Se siente seguro y estable en su trabajo?					
<b>26</b>	¿Desea otro trabajo en lugar del actual?					

## DESEMPEÑO LABORAL

N°	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
27	¿Se siente comprometido con la institución?					
28	Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la institución					
29	Esta institución tiene un gran significado personal para usted.					
30	¿Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo merece su lealtad?					
31	Actualmente trabaja en esta institución más por gusto que por necesidad.					
32	¿Crees usted que logra eficientemente las tareas asignadas?					
33	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?					
34	¿Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?					
35	¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar					

	de otras personas?					
<b>36</b>	¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
<b>37</b>	¿Se siente usted satisfecho al trabajar en Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo?					
<b>38</b>	¿El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realizo?					
<b>39</b>	¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo?					

### Anexo 3: Validez del instrumento de recolección de datos

#### COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO.

Apellidos y nombres : Mija Burga Sandra del Rocío

Fecha : 16/10/2021

Título de la investigación: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo

#### Escala Evaluativa:

1= Inaceptable    2= Deficiente    3= Regular    4= Bueno    5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Item	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

7	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
8	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
9	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
10	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
11	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
12	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
13	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
14	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
15	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
16	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X

	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
17	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
18	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
19	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
20	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
21	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
22	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
23	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
24	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
25	Pertinencia									X
	Claridad Conceptual									X
	Redacción y Terminología									X
	Escalamiento y Codificación									X
	Formato									X
26	Pertinencia									X



	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
27	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
28	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
29	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
30	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
31	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
32	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
33	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
34	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
35	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X

	Formato								X
36	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
37	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
38	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
39	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X

Fecha: Chiclayo, 16 de Octubre del 2021

  
**Lic. Sandra Mija Burga**  
 ESPECIALISTA EN NEFROLOGÍA  
 CEP: 59508 REE: 22094

DNI N° 45738307

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Sandra del Rocio Mija Burga, con documento de identidad N° 45738307, de profesión ENFERMERA con Grado de MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, ejerciendo actualmente como RESPONSABLE DEL AREA ADULTO- ADULTO MAYOR, en el CENTRO ESPECIALIZADO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO- CHICLAYO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE SALUD MENTAL CHICLAYO", a efectos de su aplicación a 37 personal de salud para el recojo de datos de la variable sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X
Formato					X

Fecha: Chiclayo, 16 de Octubre del 2021

  
**Lic. Sandra Mija Burga**  
ESPECIALISTA EN NEFROLOGÍA  
CEP: 59508 REE: 22054

DNI N° 45738307

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO.

Apellidos y nombres : Pérez Delgado Orlando

Fecha : 21/10/2021

Título de la investigación: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo

Escala Evaluativa:

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Item	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
2	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
3	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
4	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
5	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
6	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	

7	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
8	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
10	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
11	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
16	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X

	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
17	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
19	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
20	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
21	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
22	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
23	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
24	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
25	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
26	Pertinencia						X

	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
27	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
28	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
29	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
30	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
31	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
32	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
33	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
34	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
35	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X

	Formato					X
36	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
37	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
38	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X
39	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
	Escalamiento y Codificación					X
	Formato					X

Fecha: Chiclayo, 21 de Octubre del 2021




**Dr. Orlando Pérez Delgado**  
**CBP. 7424**  
**Investigador Renacyt**  
**Código: P0016167**



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Orlando Pérez Delgado, con documento de identidad N° 41330590, de profesión Biólogo con Grado de Doctor en Microbiología, ejerciendo actualmente como Director de Investigación, en Universidad Señor de Sipán.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE SALUD MENTAL CHICLAYO"**, a efectos de su aplicación a 37 personal de salud para el recojo de datos de la variable sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia				X	
Claridad Conceptual				X	
Redacción y Terminología				X	
Escalamiento y Codificación				X	
Formato				X	

### **Comentarios:**

- Posterior a la validación del instrumento, se debe continuar con el siguiente paso, con la determinación de la confiabilidad del instrumento.
- Se determinar el **Baremo** para las dos variables y posterior a ello le permita realizar su análisis estadístico.
- Muestra de 37 sujetos, es insuficiente para un trabajo de maestría, puede tomarse para la realización del estudio piloto.

- Debe considerar una muestra significativa y evitar los sesgos en investigación.
- Considerar que la investigación es cuantitativa, por tal motivo es medible, objetiva y demostrar el rigor científico de la investigación.

Fecha: Chiclayo, 21 de Octubre del 2021



---

**Dr. Orlando Pérez Delgado**  
**CBP. 7424**  
**Investigador Renacyt**  
**Código: P0016167**

## COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO.

**Apellidos y nombres** : Chunga Pajares Luis

**Fecha** : 30/10/2021

**Título de la investigación:** Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo

**Escala Evaluativa:**

**1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente**

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X


<b>7</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>8</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>9</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>10</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>11</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>12</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>13</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>14</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>15</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>16</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X

	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
17	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
19	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
20	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
21	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
22	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
23	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
24	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
25	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X

	Formato							X
26	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
27	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
28	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
29	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
30	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
31	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
32	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
33	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
34	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
35	Pertinencia							X

	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>36</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>37</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>38</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
<b>39</b>	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

Fecha: Chiclayo, 30 de octubre del 2021

  
 Firma: \_\_\_\_\_  
 Experto: Dr. Chunga Pajares Luis Alberto  
 DNI: 43500086  
 Grado Académico: Doctor  
 Matrícula del Colegio Profesional: 14245

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

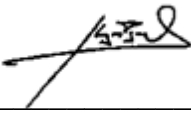
Quien suscribe, Luis Alberto Chunga Pajares, con documento de identidad N° 43500086, de profesión psicólogo con Grado de Doctor, ejerciendo actualmente como docente universitario, en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE SALUD MENTAL CHICLAYO”**, a efectos de su aplicación a 37 personal de salud para el recojo de datos de la variable sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento o y Codificación					X
Formato					X

Fecha: Chiclayo, 30 de octubre del 2021

  
Firma: \_\_\_\_\_  
Experto: Dr. Chunga Pajares Luis Alberto  
DNI: 43500086  
Grado Académico: Doctor  
Matrícula del Colegio Profesional: 14245



## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD											
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$											
$\alpha = 0.74$											

	persona 1	persona 2	persona 3	persona 4	persona 5	persona 6	persona 7	persona 8	persona 9	persona 10	VARIANZAS
item 1	4	5	3	4	4	1	2	3	4	5	1.45
item 2	3	3	4	1	2	3	5	2	4	1	1.56
item 3	5	4	3	2	1	4	4	3	2	5	1.61
item 4	1	2	5	5	4	4	4	3	3	3	1.44
item 5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	1	1.05
item 6	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	0.61
item 7	3	4	4	4	1	1	1	2	2	3	1.45
item 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
item 9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.09
item 10	5	4	4	4	1	1	2	2	2	3	1.76
item 11	3	3	3	1	1	1	2	2	5	5	2.04
item 12	3	5	5	4	4	3	2	2	1	1	2
item 13	3	3	3	3	3	4	4	1	1	2	1.01
item 14	4	3	2	3	4	1	3	1	3	4	1.16
item 15	4	3	2	3	4	1	3	1	3	4	1.16
item 16	5	3	2	3	4	1	3	1	3	4	1.49
item 17	5	3	2	3	3	1	3	1	3	4	1.36
item 18	4	3	2	3	3	1	3	1	3	3	0.84
item 19	4	3	2	3	3	1	3	1	5	3	1.36
item 20	4	3	4	4	3	2	4	1	3	3	0.89
item 21	4	4	3	3	4	2	4	2	4	1	1.09
item 22	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	0.61
item 23	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	0.6
item 24	4	3	3	5	3	5	3	2	4	4	0.84
item 25	5	3	1	2	2	5	3	2	4	2	1.69
item 26	1	3	1	3	3	4	5	2	1	1	1.84
item 27	1	3	2	2	2	1	1	2	5	5	2.04
item 28	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	0.41
item 29	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	0.49
item 30	4	3	3	2	5	5	5	3	3	2	1.25
item 31	4	3	3	2	1	3	2	2	3	5	1.16
item 32	4	3	5	5	1	3	3	4	3	4	1.25
item 33	5	3	5	2	2	3	3	3	3	3	0.96
item 34	4	5	3	2	3	1	5	4	3	4	1.44
item 35	3	4	4	3	4	1	2	4	3	4	0.96
item 36	3	3	5	4	4	1	3	4	3	4	1.04
item 37	2	2	1	5	5	1	2	4	3	3	1.96
item 38	1	1	2	1	5	1	4	4	3	3	2.05
item 39	1	5	3	2	2	1	3	4	3	3	1.41

El resultado en Alfa de Cronbach dio 0.74 por lo tanto es considerado como Bueno.

## Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

**OFICIO N° 003493-2021-GR.LAMB/GERESA-L [4019205 - 1]**

**LUZEL MANUELA DIAZ REYES**  
**ESTUDIANTE DEL III CICLO DE MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO**

**ASUNTO: AUTORIZACION REALIZACION PROYECTO DE INVESTIGACION**

**REFERENCIA: SOLICITUD S/N 4019205-0**

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para realizar su proyecto de investigación denominado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE SALUD MENTAL CHICLAYO"**. Cuya fecha de inicio es del **22/11/2021 al 10/12/2021** del presente año.

Por lo expuesto se **AUTORIZA** al **CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE CHICLAYO**; brindarle las facilidades para el desarrollo del proyecto de investigación.

Debiendo usted contar con su equipo de protección personal, que se viene exigiendo por motivo de la pandemia COVID19 y/o recopilación de datos de manera virtual.

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

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

Atentamente.

Firmado digitalmente  
**JUAN ALIPIO RIVAS GUEVARA**  
**GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE**  
Fecha y hora de proceso: 18/11/2021 - 12:38:18

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:  
- OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
JOSE HECTOR LLUEN CUMPA  
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
2021-11-18 12:35:33-05

## Anexo 6: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



### AUTORIZACION DE LA ORGANIZACION PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20163833094
Centro Especializado de Salud Mental Comunitaria - Chiclayo	
Nombre del Titular o Representante legal:	Kattia Cecilia Alemán del Castillo
Nombres y Apellidos:	DNI:
Kattia Cecilia Alemán del Castillo	03685874

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACION, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en gestión de los servicios de la salud	
Autora:	DNI:
Luzel Manuela Diaz Reyes	72081685

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autora del estudio.

Lugar y Fecha: Chiclayo, 19 de Noviembre de 2021.

Firma:   
\_\_\_\_\_  
Dr. Kattia Cecilia Alemán del Castillo  
PATUNA  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 7: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_, declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro especializado de Salud Mental Chiclayo”, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo y financiamiento de la autora Luzel Manuela Diaz Reyes.

Entiendo que este estudio busca conocer Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo y sé que mi participación se llevará a cabo mediante un cuestionario de manera virtual y consistirá en responder cada ítem indicado.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

\_\_\_\_\_  
Firma participante

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con Luzel Manuela Diaz Reyes, Autora de la investigación denominada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro especializado de Salud Mental Chiclayo”, cel.: 937492677.

**Anexo 8: Matriz de consistencia**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	VARIABLES			
						TIPO VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b></p> <p>Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro</p>	<p>Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral realizado por el personal de salud del Centro Especializ</p>	<p><b><u>JUSTIFICACIÓN TEÓRICA</u></b></p> <p>Aborda información respecto a clima laboral y desempeño laboral,</p>	<p><b><u>UNIDAD DE ANÁLISIS</u></b></p> <p>Personal de salud que participa en la investigación.</p> <p><b><u>POBLACIÓN</u></b></p>	<p><b><u>ENFOQUE</u></b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>Básica</p> <p><b><u>DISEÑO INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>No experimental</p> <p>I: Corte transversal</p>	<p><b><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></b></p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Aspecto individual.</p> <p>Comunicación.</p> <p>Motivación.</p>	<p>Percepción del trabajador hacia la organización.</p> <p>Nivel de comunicación interna.</p> <p>Nivel de motivación</p>	Ordinal

<p>salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>-Como es el nivel de clima laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.</p> <p>-Como es el</p>	<p>Especializado de Salud Mental Chiclayo.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>-Identificar el clima organizacional del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.</p> <p>-Determinar el desempeño</p>	<p>ado de Salud Mental Chiclayo.</p>	<p>las cuales han sido trabajadas y analizadas, lo que servirá de referencia para futuras investigaciones.</p> <p><b><u>JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA</u></b></p> <p>Servirá de aporte para el establecimiento de</p>	<p>La población está constituida tanto médicos psiquiatras, enfermeras, psicólogos, tecnólogo médico, químico farmacéutico, trabajador social, técnicos en enfermería, técnico</p>	<p>y correlacional</p>	<p><b><u>VARIABLES DEPENDIENTES</u></b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Compromiso Productividad Satisfacción</p>	<p>ón. Nivel de reconocimiento laboral.</p> <p>Nivel de satisfacción del trabajador.</p> <p>Nivel de compromiso del trabajador hacia la empresa.</p> <p>Nivel de productiv</p>
--	--	--------------------------------------	--	--	------------------------	--	--	--

<p>nivel de desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo.</p>	<p>laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo. -Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental</p>		<p>salud, lo cual permitirá reconocer la importancia de generar un ambiente laboral adecuado evidenciándose en el logro de indicadores de la institución. <b><u>JUSTIFIC</u></b></p>	<p>administrativo, serums de psicología, internas de enfermería, internos de psicología y personal de limpieza del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario - Chiclayo. <b><u>MUESTRA</u></b> La muestra</p>				<p>idad.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--

	Chiclayo.		<p><b><u>ACIÓN</u></b></p> <p><b><u>METODO</u></b></p> <p><b><u>LÓGICA</u></b></p> <p>El tipo de método es descriptivo, no experimental.</p>	<p>es de 37 trabajador es del Centro Especializado de Salud Mental Comunitario - Chiclayo. No se calculó la medida de la muestra debido a que se considerará al total poblacional como</p>					
--	-----------	--	--	--	--	--	--	--	--



				sujetos de análisis.					
--	--	--	--	----------------------	--	--	--	--	--

## Anexo 8: Baremo de estudio

CLIMA ORGANIZACIONAL											DESEMPEÑO LABORAL																														
D1					D2						D3						D4						D5																		
Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	3	3	1	1	1	1	5	5	2	5	1	1	3			
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4			
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	5	3	2	5	5	5	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2				
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	2	3		
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		
4	4	5	2	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	
2	5	5	5	4	5	4	5	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	5	3	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3		
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	5	2	3	5	2	3	3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	3	2	4	5	2	4	5	4	4	4	3	4	2	5	4	2	4	2	4	2	3	2	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	
4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	5	
4	5	4	4	4	4	4	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
1	1	5	3	4	4	2	5	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	
2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	3	2	3	2	2		
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		

Niveles y escalas															
Totale de acuerdo	5														
De acuerdo	4														
Indiferente	3														
Desacuerdo	2														
Totale Desacuerdo	1														
CLIMA ORGANIZACIONAL		D1		D2		D3									
MINIMO	26	MINIMO	11	MINIMO	7	MINIMO	8								
MAX	130	MAX	55	MAX	35	MAX	40								
RANGO	104	RANGO	44	RANGO	28	RANGO	32								
AMPLITUD	34.67	AMPLITUD	14.67	AMPLITUD	9.33	AMPLITUD	10.67								
DESEMPEÑO LABORAL		D4		D5		D6									
MINIMO	13	MINIMO	5	MINIMO	2	MINIMO	6								
MAX	65	MAX	25	MAX	10	MAX	30								
RANGO	52	RANGO	20	RANGO	8	RANGO	24								
AMPLITUD	17.33	AMPLITUD	6.67	AMPLITUD	2.67	AMPLITUD	8.00								

## Anexo 9: Rangos de baremo

<b>MEDICION</b>				
<b>Niveles y rangos</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		(26 - 60)	(61 - 95)	(96 - 130)
D1	Aspecto individual	( 11 - 25 )	(26 - 40 )	( 41 -55 )
D2	Comunicación	( 7 - 16 )	( 17 - 26 )	(27 - 35 )
D3	Motivación	(8 - 18)	( 19 - 29 )	( 30 - 40 )
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		( 13 - 30 )	(31 - 48)	( 49 -65 )
D4	Compromiso	( 5 - 11 )	(12 - 18)	( 19 - 25 )
D5	Productividad	( 2 - 4 )	(5 - 7)	( 8 - 10 )
D6	Satisfacción	( 6- 14 )	(15 - 23)	( 24 - 30 )

## Anexo 10: Cuestionario realizado virtualmente

Link de acceso: <https://forms.gle/jihhFGGuP7AYz9MU9>

The image shows a Google Forms interface for a questionnaire. The title is "CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE SALUD MENTAL CHICLAYO". The form includes an email field, a dropdown menu for "ÁREA" with options "Jefatura", "Administrativo", and "Asistencial", and several multiple-choice questions about organizational climate. The questions are:

- 1. La distribución física del área de trabajo ¿Facilita la realización de sus labores? \*
- 2. El ambiente creado por sus compañeros de trabajo ¿Es el ideal para desempeñar sus funciones? \*
- 39. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo? \*

Each question has five radio button options: "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "Indiferente", "Desacuerdo", and "Totalmente desacuerdo". The form ends with "MUCHAS GRACIAS".

## Anexo 11: Prueba de normalidad de la variable comunicación y el desempeño laboral

### a. Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : La distribución de los datos de las variables comunicación y el desempeño laboral es normal.

$H_1$ : La distribución de los datos de las variables comunicación y el desempeño laboral no es normal.

### b. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

## Tabla 7

*Prueba de normalidad de la variable comunicación y el desempeño laboral*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0.684	37	0.000
Comunicación	0.762	37	0.000

*Nota.* En la tabla 7, se puede observar que a través de la prueba de contratación de hipótesis con el estadístico de Shapiro-Wilk (Dietrichson, 2019) para analizar la normalidad de los datos, se encontró que los datos variable desempeño laboral no sigue una distribución normal ( $0.00 < 0.05$ ), del mismo modo para la variable comunicación se halló un p valor de 0.00, siendo este valor mayor al nivel de significancia no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la distribución de los datos de la variable depresión no es normal.

## Anexo 12: Prueba de normalidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral

### a. Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : La distribución de los datos de las variables clima organizacional y el desempeño laboral es normal.

$H_1$ : La distribución de los datos de las variables clima organizacional y el desempeño laboral no es normal.

### b. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0.684	37	0.000
Clima Organizacional	0.623	37	0.000

*Nota.* En la tabla 8, se puede observar que a través de la prueba de contratación de hipótesis con el estadístico de Shapiro-Wilk para analizar la normalidad de los datos, se encontró que los datos variable desempeño laboral no sigue una distribución normal ( $0.00 < 0.05$ ), del mismo modo para la variable clima organizacional se halló un p valor de 0.00, siendo este valor mayor al nivel de significancia no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la distribución de los datos de la variable depresión no es normal.