



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un
establecimiento de salud, Cajamarca 2022

AUTORA:

Cortegana Barsallo, Guisella Alejandra (ORCID:0000-0002-8299-2589)

ASESORA:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (ORCID:0000-0002-5361-6541)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi abuela y mis tíos, porque desde el cielo bendicen mis logros.

Agradecimiento

A mi familia, a mis padres y mi hijo por todo el apoyo y la motivación diaria.

Índice de contenidos

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. Variable y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable independiente clima organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable independiente del desempeño laboral y sus dimensiones.....	20
Tabla 3: Prueba del chi cuadrado de la hipótesis general.....	21
Tabla 4: Prueba del chi cuadrado de la hipótesis específica 1.....	22
Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 2.....	23
Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 3.....	24

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022. La metodología empleada fue a nivel de correlacional causal, cuantitativo con un diseño no experimental, explicativo. La población y muestra fue de 72 trabajadores del establecimiento de salud. Se obtuvo como resultado que la variable clima organizacional tiene una influencia del 12% considerada baja sobre el desempeño laboral a través de la prueba de regresión logística R cuadro y Nagelkerke. Por ende, se concluyó que el clima organizacional tiene una influencia en el desempeño laboral en el personal que labora en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022.

Palabras claves: Clima organizacional, desempleo laboral, potencial humano.

ABSTRACT

The general objective of the research work was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the staff of a health facility, Cajamarca 2022. The methodology used was at the level of causal correlational, quantitative with a non-experimental, explanatory design. The population and sample was 72 workers of the health establishment. As a result, the variable organizational climate has an influence of 12% considered low on work performance through the logistic regression test R frame and Nagelkerke. Therefore, it was concluded that the organizational climate has an influence on the work performance of the personnel working in a health facility, Cajamarca 2022

Keywords: Organizational climate, job unemployment, human potential

I. INTRODUCCIÓN

El entorno en el que se desempeñan los trabajadores y la percepción que tienen es hoy un tema de mucha importancia a muchas instituciones, todas ellas dirigiendo esfuerzos de mejora continuamente, para lograr una mejor productividad, dedicando esfuerzo y potencial de los trabajadores y mostrar una mejor calidad en la atención. La exigencia de un buen clima organizacional hace que los trabajadores se desempeñen y se sientan conformes con el trabajo que realizan diariamente. A raíz del COVID – 19 ha puesto a los trabajadores muy tensos, sobre todo a los profesionales de salud por el miedo a ser contagiados, cambios de jefes de establecimiento, adecuarse al protocolo COVID – 19, entre otros y esto ha causado un desempeño laboral incorrecto.

Algunos estudios de investigación realizados a nivel internacional y unos más elevados a nivel nacional han podido llegar a algo en común que un ambiente organizacional favorable hace que el personal mejore su desempeño laboral se eleve y a su vez la calidad de atención. El ministerio de salud realiza un método para estudiar del clima organizacional que tiene como finalidad brindar una herramienta que guie y empujar a los jefes a mejorar continuamente el clima organizacional. (Ministerio de Salud (Minsa), 2009)

A nivel internacional, el trabajador de salud es considerado como pilar principal de las instituciones públicas y privadas, por ello es que deben reclutar de manera más certera al trabajador para que cumpla cada puesto de trabajo y así poder obtener metas esperadas y todos puedan salir beneficiarse adaptándose a nuevas realidades. En Latinoamérica todas las organizaciones sufren problemas de insatisfacción por la falta de comunicación entre trabajadores y la falta de aliento por lado de los jefes (Gonzales et al., 2021); es por ello que las instituciones realizan capacitación continua para sus trabajadores para mejorar el desempeño en su trabajo, basándose en actualizar temas para su interés profesional y poner todos sus conocimientos en práctica; los profesionales de la salud que logran asistir a un congreso o curso para capacitarse son los médicos y posteriormente las enfermeras, técnicos, entre otros; debido a la dificultad acceso por horarios de trabajo, poca remuneración o la falta de motivación brindada por los jefes, es por ello que a pesar de

proporcionar capacitaciones hay un porcentaje mínimo (1%) de profesionales que lo realizan. (Mejía et al., 2018)

A nivel local, el establecimiento de salud se encuentra en la categoría I-4; ya que cuenta con camas de internamiento, servicios dedicados a la salud familiar y comunitaria, salud ambiental, brinda medicamentos y atención de partos, entre otros programas; aquel establecimiento pertenece al departamento de Cajamarca, está constituido por personal del área de administración, personal asistencial: médicos, obstetras, enfermeras, odontólogos, biólogos, nutricionista, psicología, personal técnico, de limpieza y de vigilancia, se puede observar que la pandemia ha afectado directamente al clima organizacional por emociones no favorables y el personal ha llegado a una carga laboral máximo, afectando su desempeño laboral habiendo una disminución en los indicadores de monitoreo de información.

Si bien se han realizado estudios en el mismo establecimiento, debido a que evidenciaron que el liderazgo en los jefes dura tan poco, una comunicación escasa entre jefes y trabajadores e incluso entre ellos, malas relaciones interpersonales, hay una diferencia muy obvia en los cargos (nombrados y contratados) todo esto hace que el ambiente se torne incomodo y dificulte en las actividades laborales. En estos estudios, los trabajadores aludieron que el clima organizacional es de nivel regular (+/- 81.25%), con un desempeño laboral entre alto (70.83%) y medio. (Hernández y Hernández, 2018)

Por lo expuesto el presente proyecto de investigación se ha formulado el problema general, ¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022? teniendo como problemas específicos; a) ¿En qué medida influye el potencial humano en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022?, b) ¿En qué medida influye el diseño organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022?, c) ¿En qué medida influye la cultura organizacional en el desempeño organizacional del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022?

Por ello la justificación del presente proyecto a investigar es de alta importancia pues se requiere saber si los conflictos que causan los problemas

influyen en desempeño del trabajo laboral, así se beneficiarían en primer lugar los pacientes que asisten al establecimiento para una buena atención, además ayudará al gerente del establecimiento pues lograra tomar decisiones acertadas y poder realizar estrategias con mejorar el clima interno del personal de salud ante los conflictos o problemas a resolver, además de reducirlos. La justificación teórica del presente estudio, se obtendrá resultados confiables por ello se utilizará bases teóricas publicados por autores que realizaron estudios con antecedentes, características y la importancia que hay en estas dos variables. Justificación metodológica del estudio, se optó por un trabajo de investigación hipotético deductivo, porque la mayoría de estudios fueron realizados de tipo correlacional y se desea llegar más allá con los resultados. Por último, la justificación práctica del estudio, porque es algo positivo pues permitirá que el gerente proponga mejores estrategias para buscar respuestas ante los conflictos que puedan surgir en el establecimiento y así mismo el personal pueda laborar de manera satisfactoria.

Como objetivo principal se planteó: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022, como objetivos específicos; a) Determinar la influencia del potencial humano en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022, b) Identificar influencia del diseño organizacional en el desempeño laboral del personal del establecimiento de Salud Santa Cruz – Cajamarca 2022, c) Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022.

Se planteó la hipótesis general del trabajo de investigación: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022. Como específicos, a) El potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022, b) El diseño organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022, c) La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo, tenemos como antecedentes internacionales: Pino et al. (2021) realizaron un artículo de investigación en un hospital de Ecuador, como objetivo evaluar el impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, aplicaron una metodología cuantitativa, analítico, descriptivo y correlacionar con una población y muestra de 30 trabajadores, teniendo como resultado que el 17% indicó que a veces existe comunicación personal completa en el grupo de trabajo y el 10% apenas. Además, se reflejó que el 47% indicó que el ambiente en donde en el que trabajan permitió que casi siempre se desenvuelvan correctamente, el 7% indicó que funciona a veces. De acuerdo al grado de producción de acuerdo con las políticas establecidas en el hospital, el 43% dijo que casi siempre se cumplen, mientras el 7% solo a veces; con un alfa de Cronbach 0.864 con una variable y 0.873 con la otra. Se concluyó que existe una relación directa entre ambas variables de investigación.

Aparecida, Bautista (2019), realizaron una investigación en un hospital privado de Brasil, cuyo objetivo es analizar el clima organizacional de un hospital desde las perspectivas de los empleados entorno al ambiente del trabajo, aplicaron una metodología de un enfoque cuantitativo, descriptivo con una población y muestra de 20 empleados, teniendo como resultados que 80% laboran en un ambiente cómodo y reconocen el esfuerzo que realizan y un porcentaje menor con el trabajo en grupo, además el 90% se ejecutan efectivamente las tareas, buena comunicación y el 65% refiere que hay responsabilidad, se sienten seguros y con ganas de ascender. Concluyeron que prevalece un ambiente organizacional favorable, los empleados ven un buen lugar para laboral, están conformes en cuanto a las condiciones establecidas. Así mismo los jefes deben hacer un monitoreo constante del clima organizacional pues se reveló que es versátil con su bienestar.

Araya (2019), realizó un artículo de investigación en establecimientos de salud de primer nivel de Chile, teniendo el objetivo determinar si hay correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores aplicó una metodología analítica de corte transversal con una población de 110

trabajadores, obteniendo como resultado que ambos establecimientos tienen un grado de satisfacción medio ($3,32 \pm 0,93$) y un clima organizacional de un máximo de 5. La dimensión de satisfacción por el ambiente físico es el más bajo ($2,80 \pm 0,93$) y el clima organización alto ($3,12 \pm 0,77$), en cuanto el porcentaje más alto fue la satisfacción con que realiza el trabajo ($3,56 \pm 0,87$) y la confianza ($3,66 \pm 0,88$), teniendo ambas variables una correlación significativa 0,636 ($p \leq 0,001$). Concluyendo que el ambiente organizacional está altamente correlacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Martínez et al. (2019), realizaron un artículo de investigación en un establecimiento de salud de categoría I de atención en México, tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en un establecimiento de salud con una metodología de tipo transversal, descriptivo y analítico con una población de 13 trabajadores, obteniendo como resultado que la mayoría fueron enfermeras con un 39%, la dimensión motivación tuvo un porcentaje mejor (1.3 Sd.0.761). Además, el clima organizacional presentó la medida nivel negativo, el liderazgo ($p=0.032$) y la reciprocidad ($p=0.032$). Concluyendo que el entorno organizacional tiene es débil en relación al desempeño de los trabajadores.

Adriazola et al. (2019), realizaron un artículo de investigación de cuatro centros de salud de primera atención en Chile, tiene como objetivo general determinar el grado del ambiente organizacional de seis centros de salud en comuna con una metodología cuali – cuantitativo, observacional, transversal con una población y muestra de 389 trabajadores, teniendo como resultado que la dimensión del profesionalismo ($(3,73 / 0,36$ estándar) tiene el mayor porcentaje, la dimensión de trabajo en equipo y reparto de material ($2,97 / -0,26$ estándar) un porcentaje medio, la dimensión de motivación ($3,57 / 0,23$ estándar), colaboración con el trato óptimo ($3,54 / 0,20$ estándar) y desarrollo profesional ($3,30 / 0,01$ estándar) es un porcentaje elevado; acercándose un alfa de Cronbach de 0.95. Concluyendo que las dimensiones del clima organizacional influyen altamente en una mejor disposición en los trabajadores.

A nivel nacional, se encuentran los siguientes antecedentes; Pérez (2022) realizó una investigación en un establecimiento de salud de Chiclayo cuyo objetivo es determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y

desempeño del profesional de salud que labora en el establecimiento de salud y aplico una metodología correlacional, de diseño no experimental – transversal con una población y muestra fue de 28 trabajadores de la salud, obteniendo como conclusión que el nivel medio es el que domina para un clima organizacional (54%) y un grado inferior para el desempeño laboral (54%) además encontraron altas correlaciones directas entre las dimensiones de ambas variables estudiadas con los coestructura ($p < 0.05$). Concluyendo que mientras el profesional recibe un mejor ambiente en el trabajo su desempeño es alto con relación a la productividad.

Apaza (2022), realizó un trabajo de investigación en un establecimiento de salud en Cuzco, planteando como objetivo general: determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y el desempeño laboral del personal que laboran en dicho establecimiento, aplicando una metodología cuantitativo – correlacional de diseño no experimental de corte transversal con una población y muestra de 30 trabajadores de dicho establecimiento de salud, teniendo como resultado que hay un nivel de relación significativa, con un valor menor de 0.05 en Pearson. Se concluyó que el ambiente laboral y la toma de decisiones se relacionan directamente con el desempeño laboral. Así mismo motivar y la activa comunicación no guardan relación directa con el desempeño laboral.

Chanduvi (2020) realizó un trabajo de investigación en una institución de salud en Piura, planteó un objetivo general: determinar la relación que hay entre el ambiente laboral y el desempeño del personal de dicha institución aplicando una metodología cuantitativa, de tipo correlacional – transversal y un diseño no experimental y con una población y muestra de 46 profesionales de la salud, teniendo como resultado que no existe una relación significativa ambas variables ($\rho = .889$ y $P = .021$). Concluyendo que ambas variables no se correlacionan altamente con las dimensiones del desempeño laboral las cuales son rendimiento, eficacia y efectividad laboral.

Heredia (2020) en su trabajo de investigación en un hospital en Lima, donde tiene como objetivo analizar el nivel de relación entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en los profesionales de salud aplicando una metodología descriptiva, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de

nivel correlacional con una población y muestra de 78 profesionales de salud, obteniendo como resultados que si existe dependencia en gran medida de la afirmación del clima laboral depende del desempeño laboral, presentando una relación Rho de Spearman de 0,712 evidencio una gran medida de las dos variables. Concluyendo que hay una correlación altamente significativa entre ambas variables.

Caro, Gómez (2019) realizaron un trabajo investigación en un establecimiento de salud en Lima, donde tiene como objetivo conocer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, aplicando una metodología no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal con una población de 61 trabajadores y una muestra de 53 trabajadores, como resultado obtuvieron sobre el clima organizacional que el 88,7% cree que debería mejorar, el 11,3% es saludable. Así mismo en el grado de desempeño laboral obtuvieron que el 41,5% una eficacia media, el 58,5% una eficacia alta. Además, se demostró que existe una relación altamente significativa entre ambas variables ($p\text{-value} = 0.028 < 0.05$), concluyendo que mejorando el ambiente organizacional aumenta el grado de desempeño laboral.

Rojas (2019), realizó un artículo científico en un hospital de Pasco siendo publicado en una revista peruana, tiene como objetivo general determinar la correlación entre ambiente organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, aplico una metodología correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo con una población de 234 personales de salud, como resultado obtuvo que el 83,3% demuestra que el clima organizacional necesita ser perfeccionado, el 49.1% mostraron un desempeño laboral medio. Así mismo ambas variables tienen una relación significativa ($p \leq 0,000$), y ambas en la dimensión de potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional. Concluyendo que entre ambas variables hay una relación significativa en el personal de salud.

A continuación, el marco teórico de ambas variables al estudiar. Referente al clima organizacional, el origen de la palabra fue de Lewin a través de una formula $C=F(P \times E)$, lo que refiere que la actitud es la función que tiene el

trabajador implicado y su ambiente, es decir que toda situación que se presente en lo laboral implica serie de características específicas en el trabajador, tales como físicas y psicológicas y a cambio, esta presenta ambientes físicos y sociales que tienen particulares propios. (Brunet, 1987)

Litwin y Stringer (1986), definen esta variable como una característica estable de la organización, que experimenta sus trabajadores influyendo en sus actitudes. Además, tratan de dar a conocer aspectos de las actitudes de los trabajadores en las organizaciones, en términos de motivación y clima.

Se define también como un grupo de atributos característicos de una organización específica que puede ser generado por la manera de como esta organización trata a sus trabajadores y su ambiente laboral. Para cada trabajador de la organización, el clima organizacional toma una forma de actitudes y perspectiva que describen a la organización. (Campbell et al., 2010)

Es el conjunto de características individuales que el trabajador percibe del clima organizacional en relación de la necesidad de la empresa y estas influye en el comportamiento de los trabajadores. (Brunet, 2011).

Se describe como clima organizacional cuando una empresa se preocupa por una lista de metas, perspectivas y obligación de los trabajadores encaminadas a producir un bien o prestar servicios para lograr una contrapartida de cualquier especie. Así la supervivencia dentro de una empresa va de la mano con el beneficio económico, y puede entenderse como una sociedad dedicada a producir y cambio rápido y eficaz de conocimiento, porque a través de producir y usar, las empresas conocen, exploran, crean y son capaz de acoplarse a lo nuevo. (Chirinos et al., 2016).

El clima organizacional se define como una encarnación de la cultura, combinando sentimientos, actitudes, comportamientos que configuran la vida organizacional y un hecho organizacional con un objetivo concepto. Además, el clima organizacional afecta la percepción y el sentido de pertenencia y determina si la organización es considerada como gratificante y deseable. (Haryono y Md Saad, 2019)

Según Likert y su esposa Jane, concluyeron que el clima organizacional de un grupo de trabajo lo determina principalmente el comportamiento de los jefes, este influye de manera importante. Para que sea medido el clima organizacional por el estilo liderazgo, Likert propuso estudiar el comportamiento de los jefes denominándolo “sistema de organización”, donde describe los diversos tipos de líderes que existen. (García y Ibarra, 2018)

Referente a las dimensiones sobre la variable clima organizacional, entre ello tenemos el potencial humano, constituye el entorno social interno de una organización, formado por trabajadores, pequeños y grandes grupos. Las personas viven, piensan y sienten que componen una organización, y que existe para obtener sus metas. Dicha variable tiene las siguientes dimensiones; liderazgo, innovación, recompensa y confort. Otra variable es el diseño organizacional (Estructura), es un conjunto coordinado de actividades o fuerzas entre dos o más individuos, encontramos dimensiones como la estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional, remuneración. Por último, tenemos como variable a la cultura organizacional, si bien es el compromiso de los trabajadores con sus metas, para ello debe ser esencial el ambiente en el que se realiza todas las normas, relaciones y la conducta lo cual esto hace que se convierta en la cultura de la organización también cuenta con dimensiones; identidad, conflicto y cooperación, motivación. (Minsa, 2011)

Otros autores como Ticona (2019), se basa en la técnica de Litwin y Stinger, en las siguientes dimensiones. 1) Estructura; es la impresión que los trabajadores de una organización tienen frente una serie de normas, procedimientos, papeles y otros límites que se les presenta en el desarrollo de sus tareas. Que tan enfocada esta la organización en la burocracia, en lugar de un ambiente libre. 2) Responsabilidad; sentimiento de sentirse su propio jefe relacionado a la toma de decisiones en el trabajo. 3) Recompensa; es la percepción de los trabajadores sobre una remuneración satisfactoria por el buen trabajo. 4) Desafío; es la percepción que tiene cada trabajador acerca de los retos que le importe la organización. 5) Relaciones; es la conexión social entre los trabajadores y jefes para que se tenga un ambiente grato. 6) Cooperación; es la ayuda de parte de los jefes hacia sus trabajadores, y entre ellos. 7)

Estándares; percepción de los trabajadores acerca de las reglas de rendimiento. 8) Conflictos; como los trabajadores discrepan y no tienen miedo a enfrentar y resolver conflictos. 9) Identidad; emoción de compartir metas propias con metas organizacionales.

Según Gonzales et al (2018) las características más relevantes del clima organizacional: 1) Las peculiaridades del clima en el que cualquier organización opera y realiza sus tareas, indica las actividades dentro como fuera de la organización. 2) Las organizaciones tienen personalidad propia, por ende, son aquellas que tienen autenticidad y valores. Por lo tanto, la perspectiva de clima organizacional está relacionada con estas características es cada organización. 3) El clima organizacional comunica las políticas comerciales, las buenas prácticas de la organización y de los trabajadores que conforman el centro corporativo, estableciendo un apuro fuerte que apoya la salud integral de la organización. 4) Un clima organizacional apropiado y correcto tendrá consecuencias tangibles para el bienestar de la organización, lo que servirá para medir la apreciación de los trabajadores sobre el trabajo dentro y fuera de la organización.

El comportamiento del clima organizacional es la actitud de los trabajadores en las organizaciones; relacionado con el trabajo de equipo, motivación, compromiso con los objetivos, autoridad, comunicación y solución de problemas. (Salazar et al., 2021)

La siguiente variable sobre el desempeño laboral, son las acciones o comportamientos particulares del trabajador lo que orienta el crecimiento de la empresa a través de las metas puestas por la organización. (Campbell, 1990). Por otro lado, Robbins (2004) lo define como uno de los principios básicos de la psicología del desempeño, el establecimiento de metas, la activación conductual porque ayuda a una persona a enfocar sus esfuerzos en metas difíciles y evitar cuando las metas son fáciles. (Agip y Barboza, 2018)

Así mismo, Chiavenato (2011) hace referencia a la valoración del desempeño como una evaluación sistemática de la forma de cómo se comporta una persona en durante su trabajo y su potencial de crecimiento. El responsable

de dicha evaluación es el gerente, la propia persona, al equipo de trabajo, al área de recursos humanos o a un comité de auditoría. Además de tener un objetivo permite medir el potencial humano para determinar su plena utilidad.

El desempeño laboral es la base para la eficiencia y el éxito de una empresa, es por ello que los jefes no solo deben estar interesados en medirlo, sino también en ver el desempeño de sus trabajadores. (Pedraza et al. 2010)

Según Kimberlee (2019), el factor importante en el desempeño de los trabajadores es cumplir con los objetivos de su institución, es por ello que los jefes deben realizar un método de evaluación resistente y continuo para poder conocer la flaqueza y fortaleza que tiene la institución.

La evaluación del desempeño tiene como propósito, que el jefe debe comunicar a sus empleados sobre cómo están realizando sus actividades laborales y lo que se espera obtener de ello, dando un incentivo aquellos que lo han realizado de forma óptima y un sostén a los que tengan que perfeccionar y merezcan lograrlo. Además, tiene como importancia no solo de conocer los errores sino de traducirlos en estrategias para buscar una mejora continua (Rivero, 2019). Así mismo para Penachi (2019) el trabajo tiene características particulares en cada organizacional, está asociado a deberes y obligaciones. En base a ello, permitirá a los jefes evaluar el desempeño de los trabajadores utilizando un procedimiento aprobado por la organización en el que se evalúan metas o logros. La evaluación trae beneficios a una organización, como: Reducir errores, aumentar la producción, mejorar el servicio; además de establecer logros y objetivos para mejorar el proceso laboral de los trabajadores, también monitorizar las necesidades de capacitación en cada área específica; brindar la necesidad de incentivos basadas en un buen desempeño y por último guardar los informes de evaluación en caso de despido a algún trabajador. (Paz, 2020)

Dentro de los factores que influyen en el desempeño laboral están; el cumplimiento de las tareas y responsabilidades que logran atribuir a la creación de un bien para la organización. También la actitud que aporta al entorno psicológico de una organización, como apoyar a los demás, apoyar las metas, ser respetuoso, tener opiniones positivas y por último acciones agresivas que

perjudiquen a la organización como hurto, actitud agresiva, ausencias continuas, daño material. (Jiménez y Echevarría, 2021)

Campbell et al (1996) sostienen estas grandes dimensiones, que deben considerarse separadamente, a) Desempeño de la tarea; es la relación con nuestro comportamiento relacionado con el trabajo, cumpliendo con las obligaciones establecidas por la organización. Esta dimensión se desarrolla en la profesión más destacada a realizar y se evalúa a través de un análisis del puesto de trabajo. b) Desempeño Contextual; es el apoyo del entorno social en común de todos los puestos de trabajo directamente relacionados con la personalidad. c) Desempeño Adaptivo; es la actitud de un trabajador para cambiar comportamientos al tratar de cumplir con los requisitos y las condiciones cambiantes de una situación dada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este proyecto de investigación fue de tipo aplicada, pues se basa en conocimientos existentes y se utiliza para cambiar aspectos de la realidad o resolver problemas de un hecho. (Mar et al., 2020)

El enfoque es cuantitativo, donde se recolectará datos para constatar la hipótesis, en una base numérica y estadística. Además, (que representa, como dijimos, un conjunto de operaciones) secuencial y decisiva. Cada paso precede al siguiente y no podemos “saltarnos” o evitar los pasos. (Hernández et al., 2014)

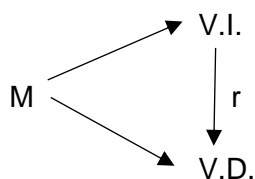
Además, es un tipo no experimental porque no se manipula ninguna variable; de corte transversal; como principal ventaja es que todas las mediciones se hacen en una sola ocasión, por lo que no hay tiempo de seguimiento. En otras palabras, con este diseño se efectúa el estudio se lleva a cabo en un momento determinado. (Manterola et al., 2019)

El diseño es explicativo; porque se trata de conocer la causa – efecto de ambas variables, además va más allá de lo descriptivo. Además, son investigaciones que se basa en el concepto de causalidad, que se entiende como una interacción dinámica entre muchos eventos. (Hurtado, 1998)

Así mismo, el método de investigación fue hipotético deductivo, porque se ha realizado un procedimiento para poder dar respuesta al problema planteado a través de hipótesis que se toman como verdaderas. En este método, las teorías científicas nunca pueden considerarse correctas, sino a lo mucho “no refutadas” (Federico, 2020).

Figura 1

Esquema de Investigación:



Dónde:

M: Muestra

V.I: Variable Independiente

V.D: Variable Dependiente

R: Relación entre ambas variables de estudio

3.2. Variable y operacionalización

El trabajo de investigación consta de dos variables: La variable independiente, el clima organizacional tiene una definición conceptual es una característica estable de la organización, que experimenta sus trabajadores influyendo en sus actitudes. Además, tratan de dar a conocer aspectos de las actitudes de los trabajadores en las organizaciones, en términos de motivación y clima. (Litwin y Stringer 1986)

La definición operacional de esta variable independiente; será medida en tres dimensiones: potencial humano, cultura organizacional y diseño organizacional; cada una de estas dimensiones estarán agrupadas de algunas preguntas en escala de Likert. (Minsa, 2011)

Indicadores: liderazgo, innovación, recompensa, confort, estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional, remuneración, identidad, conflicto y cooperación, motivación.

Escala de medición: será medida con intervalos

La segunda variable dependiente, el desempeño laboral se define conceptualmente son las acciones o comportamientos particulares del trabajador lo que orienta el crecimiento de la empresa a través de las metas puestas por la organización. (Campbell, 1990)

Además, su definición operacional; será medida en tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño adaptivo; también cada una estarán agrupada de algunas preguntas en escala de Likert.

Indicadores: Logro de metas, presencia de habilidades, conocimientos actualizados, planificación de acciones, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, responsabilidad del personal, adaptación, compromiso laboral, iniciativa.

Escala de medición: será medida con intervalos

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como la suma o total de los elementos de un estudio, y es determinada por el investigador de acuerdo a la definición que desarrolló en el estudio. (Arias, 2021)

La presente investigación tuvo como población al personal que labora en un establecimiento de salud de Cajamarca; entre ellos administrativo, asistencial, limpieza y vigilancia, la cual está conformada por 80 trabajadores de salud; lo conforman 11 son enfermeras; 14 médicos, 8 obstetras, 2 odontólogos, 1 nutricionista, 2 psicólogas, 10 técnicos en enfermería, 8 biólogos, 7 técnicos en farmacia, 5 personal de admisión, 4 personal de Seguro integral de salud (SIS), 2 personal de limpieza, 5 personal de vigilancia, 2 personal de salud ambiental. 2 personal de digitación estadística. Sin embargo, se decidió trabajar con el total de la población aplicando los criterios de exclusión e inclusión se llegó a trabajar con 72 trabajadores.

Criterios de inclusión

- Todo trabajador con modalidad contratado, nombrado, cas, cas-COVID.
- Todo trabajador que desee colaborar con el trabajo de investigación.
- Trabajador que tenga más de dos meses laborando.

Criterios de exclusión

- Trabajador que no esté laborando por vacaciones o licencia.
- Trabajador que labora menos de dos meses.
- Trabajador que no desee colaborar en el trabajo de investigación.

La unidad de análisis está formada por el personal asistencial, el personal administrativo, limpieza y vigilancia.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

El trabajo de investigación incluyó como técnica la encuesta, se logró obtener información de los trabajadores de un establecimiento de salud a través de su perspectiva en relación con las variables de estudio. Se aplicó dos cuestionarios como instrumento de recolección de datos.

Los instrumentos de recolección de datos deben ser realizadas con bastante rigor metodológico, permitiendo adquirir conocimientos útiles para responder a la pregunta general de estudio. (Hernández y Ávila, 2020)

El cuestionario de la variable clima laboral, consta de 11 pregunta lo cual se evaluará las tres dimensiones y serán medidas en la escala de Likert; se asignó los siguientes valores (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre. El cuestionario de la variable desempeño laboral, consta de 11 preguntas lo cual se evaluará las tres dimensiones y serán medidas en la escala de Likert; se asignó los siguientes valores (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario del clima organizacional

Autor: Minsa (2012)

Dimensiones: potencial humano, cultura organizacional y diseño organizacional

Baremos: Bajo 11 – 25, Medio 26 – 40, Alto 41 – 55

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario del desempeño laboral

Autor: Fanzo (2021), modificado y adaptado a mis indicadores

Dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño adaptivo

Baremos: Malo 11 – 25, Regular 25 – 40, Bueno 41 – 55

Validez: Para cada uno de los cuestionarios fue validado por un equipo de expertos el cual fue evaluado en 3 aspectos: claridad, pertinencia y relevancia. Todos los expertos contaron con maestría en gestión e indicaron que ambos instrumentos son aptos para ser aplicados.

Los expertos son personas con especialización, profesionalismo, conocimiento relacionado al tema de investigación, permitiendo evaluar contenido, forma e ítems. (Soriano, 2014)

Confiabilidad: En este trabajo se realizó la prueba piloto de la población, la cual fueron 30 personas que laboran en un establecimiento de salud y pertenecen a la población, cada instrumento tiene su base de datos por pregunta siendo evaluado por el alfa de Cronbach mediante el programa SPSS.

Normalmente una prueba piloto es aplicar el cuestionario a 30 – 50 personas de preferencia que sean personas que pertenecen a la muestra. (Martín, 2004)

La confiabilidad para la variable clima organizacional se obtuvo un valor 0.797 y para la variable desempeño laboral un valor de 0.790.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se realizó es el permiso correspondiente al jefe de un establecimiento de salud en Cajamarca, se remitió una solicitud a jefatura previa conversación sobre el título y objetivos del trabajo de investigación; la cual autorizó la aplicación del instrumento. Luego se validaron ambos instrumentos por tres expertos con grado de maestros en gestión de servicios de salud.

Posteriormente se aplicó el cuestionario de ambas variables, previa explicación a los trabajadores sobre el propósito del trabajo de investigación y el correcto llenado del instrumento, todo lo mencionado se realizará de manera presencial distribuyendo los cuestionarios en diferentes servicios del establecimiento para posteriormente ser recolectado.

3.6. Método de análisis

Luego de aplicar el instrumento y recolectar los datos se realizó una base de datos en Microsoft Excel para luego ser trasladada al programa estadístico SPSS versión 25, y se obtuvo un análisis estadístico descriptivo, el cual fue distribuido en tablas de frecuencias y un análisis estadístico inferencial, mediante la prueba alfa de Cronbach.

Posteriormente se realizó la prueba de normalidad de datos, se probó con una prueba de Kolmogorov -Smirnov ya que nuestra muestra es > 50 (72), donde se obtuvo que ambas variables un valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0

y aceptamos la H_a , esto quiere decir que no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica donde:

H_0 : La población tiene una distribución normal

H_a : La población tiene una distribución no normal.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación se ejecutó en base a los principios de la ética en el ámbito de salud y el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo, pues se contó con la aprobación de la institución además se realizó un consentimiento informado de decidir si desean o no participar en la aplicación del instrumento, así se aplicó el anonimato.

En la realización del trabajo de investigación se siguió la guía planteada por la Universidad Cesar Vallejos, siguiendo cada uno de sus pasos para poder evitar el riesgo de plagio ya que se está citando a los autores, utilizando la norma APA (Moreno y Carrillo, 2019) y por consiguiente una revisión constante del turnitit.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable independiente clima organizacional y sus dimensiones

Nivel	Vi. Clima Organizacional		D1. Potencial Humano		D2. Cultura Organizacional		D3. Diseño Organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	1	1.4	2	2.8	0	0
Medio	32	44.4	29	40.3	25	34.7	13	18.1
Alto	40	55.6	42	58.3	45	62.5	59	81.9
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72	100.0

De acuerdo a la tabla 1, en relación a la variable independiente sobre el clima organizacional y sus dimensiones se obtuvo que de los 72 encuestados el 44.4% percibe que esta por mejorar y un 55.6% percibe que están conforme con su ambiente organizacional. También en la D1 Potencial Humano, está por mejorar un 41.7%, es decir que no están convencidos de su capacidad para cumplir sus objetivos, mientras que el 58.3% si tienen la capacidad de cumplir sus objetivos. En la D2 Cultura Organizacional, el 37.5% de los encuestados aún no se sienten comprometidos con los objetivos y un 62.5% si están comprometidos en con los objetivos de su establecimiento de salud. En la D3 Diseño Organizacional el 18.1% aún no se sienten conforme con la estructura interna que se realiza dentro de su establecimiento, mientras que el 81.9% si toman decisiones, están conformes con su salario y saben sus actividades a realizar.

Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable independiente del desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Vd. Desempeño laboral		D1. Desempeño de la tarea		D2. Desempeño Contextual		D3. Desempeño Adaptivo	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Malo	0	0	0	0	2	2.8	0	0
Regular	12	16.7	6	8.3	20	27.8	8	11.1
Bueno	60	83.3	66	91.7	50	69.4	64	88.9
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72	100.0

En la tabla 2, la variable desempeño laboral y sus dimensiones se obtuvo que el 16.7% cuentan con un nivel regular de desempeño, y un 83.3% con un nivel bueno. De acuerdo a la D1. Desempeño de la tarea, un 8.3% del personal encuestado no está del todo conforme sobre como desempeñan sus tareas en base a los objetivos, y un 91.7% si realizan todas las tareas correspondientes durante sus horas laborables. En la D2. Desempeño contextual, el 30.6% aún tienen dificultad con interactuar con sus compañeros de trabajo, y el 69.4 están en un nivel bueno para socializar con sus compañeros y expresar sus ideas. Así mismo en la D3. Desempeño adaptivo, un 11.1% tiene un nivel regular para adaptarse a los cambios de su entorno, así como trabajar con compromiso y proponer ideas para mejorar su trabajo, y un 88.9% en un nivel bueno.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba del chi cuadrado de la hipótesis general; Determinación de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral; donde:

Ho: Clima Organizacional y Desempeño laboral son variables independientes.

Ha: Clima Organizacional y Desempeño laboral no son variables independientes

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	682,410 ^a	460	,000
Razón de verosimilitud	282,735	460	1,000
Asociación lineal por lineal	25,904	1	,000
N de casos válidos	72		

a. 504 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	59,479 ^a	,072	,122

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

En la tabla 3 se evidencia el nivel de significancia, donde el valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha, esto quiere decir que Clima Organizacional y Desempeño laboral no son variables independientes, son dependientes; lo cual hay influencia de un valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,122; es decir la variable clima organizacional influye en un 12% sobre el desempeño laboral en un establecimiento Cajamarca, 2022, por ello se acepta la hipótesis general.

Tabla 4

Prueba del chi cuadrado de la hipótesis específica 1

Determinación de la influencia del potencial humano en el desempeño laboral;
donde:

Ho: Potencial humano y Desempeño laboral son variables independientes.

Ha: Potencial humano y Desempeño laboral no son variables independientes.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	257,594 ^a	260	,531
Razón de verosimilitud	187,282	260	1,000
Asociación lineal por lineal	12,237	1	,000
N de casos válidos	72		

a. 294 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	61,572 ^a	,045	,076

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

En la tabla 4 se evidencia el nivel de significancia, el valor de $p > 0.05$, entonces aceptamos la Ho y rechazamos la Ha, esto quiere decir que Potencial humano y Desempeño laboral son variables independientes; lo cual no hay influencia de un valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,76; se rechaza la hipótesis específica 1.

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 2

Determinación de la influencia del diseño organizacional en el desempeño laboral; donde:

Ho: Diseño organizacional y Desempeño laboral son variables independientes.

Ha: Diseño organizacional y Desempeño laboral no son variables independientes.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	257,282 ^a	220	,043
Razón de verosimilitud	167,862	220	,996
Asociación lineal por lineal	25,737	1	,000
N de casos válidos	72		

a. 252 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	51,835 ^a	,166	,279

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

En la tabla 5 se evidencia el nivel de significancia, donde el valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha, esto quiere decir que Diseño organizacional y Desempeño laboral no son variables independientes, son dependientes; lo cual hay influencia de un valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,279; es decir la variable diseño organizacional influye en un 27% sobre el desempeño laboral en un establecimiento Cajamarca, 2022, por ello se acepta la hipótesis específica 2.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 3

Determinación de la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral; donde:

Ho: Cultura organizacional y Desempeño laboral son variables independientes.

Ha: Cultura organizacional y Desempeño laboral no son variables independientes.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	254,952 ^a	200	,005
Razón de verosimilitud	148,887	200	,997
Asociación lineal por lineal	16,122	1	,000
N de casos válidos	72		

a. 231 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	58,953 ^a	,079	,133

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

En la tabla 6, se obtuvo un nivel de significancia, donde el valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha, esto quiere decir que Cultura organizacional y Desempeño laboral no son variables independientes, son dependientes; lo cual hay influencia de un valor R cuadrado de Nagelkerke de 0,133; es decir la variable diseño organizacional influye en un 13% sobre el desempeño laboral en un establecimiento Cajamarca, 2022, por ello se acepta la hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como hipótesis general; si existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en un establecimiento de salud en Cajamarca, se procesaron los resultados obtenidos desde el criterio del personal que labora en dicho establecimiento para una comparación posterior con los estudios que fueron tomados como antecedentes; así mismo se discutirá la hipótesis general, como las hipótesis específicas.

En los resultados descriptivos se ha obtenido a través del chi- cuadrado, la variable clima organizacional se encuentra en un nivel medio (44.4%) y un nivel alto (55.6%), esto significa que todo el personal se encuentra complacido dentro del entorno en el que laboran, respecto a la variable desempeño laboral en un nivel regular (16.7%) y un nivel bueno (83.3%).

Obteniendo un resultado semejante, en el trabajo de investigación de Caro, Gómez (2019) realizaron un trabajo investigación en un establecimiento de salud en Lima, donde tiene como objetivo conocer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud; donde el 88,7% manifestaron que el clima organizacional debería mejorar y el 11,3% es saludable. Así mismo en el grado de desempeño laboral obtuvieron que el 41,5% una eficacia media, el 58,5% una eficacia alta; donde se demostró que existe una relación altamente significativa entre ambas variables.

De la misma manera, Heredia (2020) en su trabajo de investigación en un hospital en Lima, donde tiene como objetivo analizar el nivel de relación entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en los profesionales de salud, obtuvieron como resultados que si existe dependencia en gran medida de la afirmación del clima laboral depende del desempeño laboral, presentando una relación Rho de Spearman de 0,712, evidencio una gran medida de las dos variables. Concluyendo que hay una correlación altamente significativa entre ambas variables.

La variable clima organizacional tenemos como dimensiones, el potencial humano con un nivel medio 40.3% y un nivel alto 58.3%; la dimensión cultura organizacional con un nivel medio 34.7% y un nivel alto 62.5%; la dimensión

diseño organizacional un nivel medio 18.1% y un nivel alto 81.9%; esto nos indica que debe haber más énfasis en estas dimensiones. Resultado semejante a Pino et al. (2021) realizaron un artículo de investigación en un hospital de Ecuador, como objetivo evaluar el impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores; se estudió cuatro elementos teniendo como resultado que el 17% indicó que a veces existe comunicación personal completa en el grupo de trabajo y el 10% apenas. Además, se reflejó que el 47% indico que el ambiente en donde en el que trabajan permitió que casi siempre se desenvuelvan correctamente, el 7% indico que funciona a veces. De acuerdo al grado de producción de acuerdo con las políticas establecidas en el hospital, el 43% dijo que casi siempre se cumplen, mientras el 7% solo a veces.

Además Adriazola et al. (2019), realizaron un artículo de investigación de cuatros centros de salud de primera atención en Chile, tiene como objetivo general determinar el grado del ambiente organizacional de seis centros de salud en comuna teniendo como estudió seis elementos; la dimensión del profesionalismo ((3,73 / 0,36 estándar) tiene el mayor porcentaje, la dimensión de trabajo en equipo y reparto de material (2,97 / -0,26 estándar) un porcentaje medio, la dimensión de motivación (3,57 / 0,23 estándar), colaboración con el trato optimo (3,54 / 0,20 estándar) y desarrollo profesional (3,30 / 0,01 estándar) es un porcentaje elevado.

La variable desempeño laboral tenemos como dimensiones al desempeño de tarea en un nivel regular 8.3% y un nivel bueno 91.7%; el desempeño contextual en un nivel regular 27.8% y un nivel bueno 69.4%, en el desempeño adaptivo un nivel regular 11.1% y un nivel bueno 88.9%.

Según Campbell et al (1996) sostienen estas grandes dimensiones, que deben considerarse separadamente, a) Desempeño de la tarea; es la relación con nuestro comportamiento relacionado con el trabajo, cumpliendo con las obligaciones establecidas por la organización. Esta dimensión se desarrolla en la profesión más destacada a realizar y se evalúa a través de un análisis del puesto de trabajo. b) Desempeño Contextual; es el apoyo del entorno social en común de todos los puestos de trabajo directamente relacionados con la personalidad. c) Desempeño Adaptivo; es la actitud de un trabajador para

cambiar comportamientos al tratar de cumplir con los requisitos y las condiciones cambiantes de una situación dada.

En relación a la hipótesis general; la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño laboral, el análisis inferencial de acuerdo al análisis R cuadrado de Nalgelkerke con un 12% se demostró que el clima organización influye en el desempeño laboral desde el punto de vista del personal que labora en un establecimiento de salud en Cajamarca, es decir si existe un alto clima organizacional habrá un buen desempeño durante el tiempo que laboran. Se basa en la teoría según Campbell et al. (2010) donde las características de una organización especifican de como trata a sus trabajadores y su ambiente laboral.

La hipótesis específica 1; se evidencia en el análisis R cuadrado de Nalgelkerke con un 76%, el potencial humano no influye significativamente en el desempeño desde la perspectiva del personal que laboran en un establecimiento en Cajamarca; según Martínez et al. (2019), donde realizaron un artículo de investigación en un establecimiento de salud de categoría I de atención en México, tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en un establecimiento de salud; obteniendo como resultado que el clima organizacional presento la medida de nivel negativo, concluyendo que el entorno organizacional que se tiene es débil en relación al desempeño de los trabajadores. Así mismo, Chanduvi (2020) realizó un trabajo de investigación en una institución de salud en Piura, planteó un objetivo general: determinar la relación que hay entre el ambiente laboral y el desempeño del personal, teniendo como resultado que no existe una relación significativa ambas variables ($\rho=.889$ y $P=.021$). Concluyendo que ambas variables no se correlacionan altamente con las dimensiones del desempeño laboral.

Hipótesis específica 2; en el análisis R cuadrado de Nalgelkerke se obtuvo un 27%, es decir el diseño organizacional influye en el desempeño organizacional; semejante a los resultados Rojas (2019), realizó un artículo científico en un hospital de Pasco siendo publicado en una revista peruana, tiene como objetivo general determinar la correlación entre ambiente organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, como resultado obtuvo que el 83,3%

demuestra que el clima organizacional necesita ser perfeccionado, el 49.1% mostraron un desempeño laboral medio. Así mismo ambas variables tienen una relación significativa ($p \leq 0,000$), y ambas en la dimensión de potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional. Concluyendo que entre ambas variables hay una relación significativa en el personal de salud.

Hipótesis específica 3; en el análisis R cuadrado de Nalgelkerke se obtuvo un 13% donde la cultura organizacional influye en el desempeño laboral. En relación a la base teórica Chirinos et al. (2016). describen como clima organizacional cuando una empresa se preocupa por una lista de metas, perspectivas y obligación de los trabajadores encaminadas a producir un bien o prestar servicios para lograr una contrapartida de cualquier especie. Así la supervivencia dentro de una empresa va de la mano con el beneficio económico, y puede entenderse como una sociedad dedicada a producir y cambio rápido y eficaz de conocimiento, porque a través de producir y usar, las empresas conocen, exploran, crean y son capaces de acoplarse a lo nuevo.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que el desempeño laboral es influenciado en una proporción baja por el clima organizacional, es decir mientras se encuentren en un ambiente de trabajo adecuado, tranquilo, favorable; se verá reflejado en la productividad, compromiso de las metas u objetivos que cumplir.

Segunda:

No existe influencia ente el potencial humano en el desempeño laboral desde la perspectiva del personal que labora en dicho establecimiento, es decir que para el personal si su jefe no se encuentra disponible para ellos o no les brinda algún intensivo; esto no logra que lleguen a cumplir sus metas y sus tareas laborables.

Tercera:

Se obtuvo que el diseño organizacional influye en el desempeño laboral en un nivel moderado, es decir mientras el personal conozca sus tareas a realizar su desempeño será más alto y realizado de la manera más efectiva.

Cuarta:

La cultura organizacional influye en una proporción baja en el desempeño laboral, mientras el personal tiene una actitud positiva para poder desarrollar sus actividades, va hacer más favorable el llegar a cumplir la meta que fue propuesta por su institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al jefe del establecimiento de salud en Cajamarca, tener una evaluación constante al personal de salud para poder conocer cuáles son las debilidades y poder mejorarlas a tiempo, además de aplicar la motivación como los reconocimientos por el desempeño que tienen en sus tareas y cumplimiento de metas, así como realizar más actividades en equipo.

Segunda:

Como investigadora, a nivel nacional y local se sugiere a los futuros investigadores realizar trabajos de investigación experimental y no quedarse en una correlación básica, para poder obtener un trabajo más completa, a razón que para la presente investigación se ha observado muy pocas investigaciones de relación causal.

Tercera:

Se sugiere en base a que la influencia de la cultura organizacional fue de una proporción baja sobre el desempeño laboral, por ello deberían trabajar en equipo para que puedan actuar de formar eficiente en base de valores y brindando alguna motivación continua en el desarrollo de las tareas.

REFERENCIAS

- Adriazola, F., López, M., Rojas R., Bustamante, M. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista empresarial*. 1 (13), 13–21. doi: <https://doi.org/10.23878/empr.v13i01.132>
- Agip, R. y Barboza, A. (2018). Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas. [tesis de la maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [Agip_RR.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Aparecida de Alencar M., Bautista de Lima T., (2019). Clima Organizacional no Setor de Hotelaria Hospitalar: um estudo em um hospital privado de João Pessoa, Paraíba (PB), Brasil. *Turismo y Sociedad*. 2, 47-63 <https://www.researchgate.net/publication/335414827>
- [Apaza, B. \(2022\). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021.](#) [tesis de la maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79679/Apaza_GBF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*. 25 (2), 84 – 89). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL.
- Brunet L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas S.A.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Campbell, J., Serfaty-De Medeiros, K. y Viceira, L. (2010). Global currency hedging. *The Journal of Finance*, 65(1), 87-121
- Campbell J. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 687-732

- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. En K.R. Murphy (Ed). Individual differences and behavior in organizations (pp. 258-299). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Caro, M., Gómez, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud santa Luzmila I – Comas, 2019. [tesis de la maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4390>
- Chanduví, S. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40072>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones, Mc Graw Hill/ interamericana editores, S.A. de C.V., 9.
- Chirinos, Y.; Camejo L. y Martínez de Meriño C. (comps.). Gestión del conocimiento: perspectiva multidisciplinaria 1, 36-8. Coro, Venezuela: Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero.
- Fanzo, Z. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque. [tesis de la maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53259/Fanzo_NZV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Federico, I. (2020) Los métodos del pensamiento científico –inductivo, hipotético-deductivo y abductivo– y sus relaciones con las analogías en la investigación en Ciencia. ArtyHum Revista de Artes y Humanidades. <https://www.researchgate.net/publication/352934792>
- García, M., & Ibarra, L. (2018). Teoría del Clima Organizacional de Likert. EUMED, https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/teoria_clima_organizacional_de_likert.html.

- Gonzales, J., Ramírez, R., Terán, N., Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria*. 5(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gonzales, J., Rodríguez M., Gonzales, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*. 39 (37).
- Haryono, S. y Md Saad, M. (2019), Do Organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees, *Academy of Strategic Management Journal* Volum, 18(1), 1-6. <https://www.researchgate.net/publication/331520446>
- Heredia, P. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de gineco-obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de huanta, enero- abril del 2020. [tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UP. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/5176>
- Hernández, S. y Ávila, D (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos, *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
- Hernandez, R., Fernandez C., Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
- Hernandez, M. & Hernandez, Y. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en el centro de salud Santa Cruz – 2018. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [hernandez_bm.pdf\(ucv.edu.pe\)](hernandez_bm.pdf(ucv.edu.pe))
- Hurtado J. (1998). *Metodología de la investigación Holística*. (Primera Edición). Venezuela: Sypal.
- Jiménez, A., Echevarría, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *HorizEnferm*. 32(2). 177 – 191.

- Kimberlee, L. (2019). Importance of Employee Performance in Business Organizations. Small Business - Chron.com. <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performancebusiness-organizations-1967.html>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968) Motivation and organizational climate. Estados Unidos. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. Recuperado de: <https://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de-climaorganizacional.html?showComment=1612470476707#c6065821163721745784>
- Martín, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas de Profesión*. 5 (17), 23-29. Doi: [Diseño y validación de cuestionarios \(researchgate.net\)](https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005)
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., Garcia, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Clinica las Conde*, 36-49.
- Mar, C., Barbosa, A. & Moral, J. (2020). Metodología de la Investigación. Métodos y técnicas. México: Patria S.A de C.V.
- Martínez, E.; Molina J., Parada, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte Sanitario*. 3 (18), 347 – 356. DOI: 10.19136/hs.a18n3.3197
- Mejía, C., Chacón, J., Garay, E., Torrealba, M. Delgado, S., Aveiro, R., Pacheco, N. & Serrano, F. (2018). Capacitaciones e investigación realizados por recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*. 21 (5), 292 – 298. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>
- Ministerio de Salud (2011). Documento Técnico: Metodología para en estudio del Clima Organizacional- V. 02. R.M. N° 468-2011 MINSA Dirección General de Salud de las Personas. [En línea]. MINSA. Editor. Lima-Perú. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>
- Minsa (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional. Ministerio de Salud: [metodologiadelclima.pdf \(www.gob.pe\)](http://www.gob.pe/metodologiadelclima.pdf)

- Moreno, D. y Carrillo J. (2019). Normas APA. Guía de citación y referenciación. Ediciones Universidad Central. 7, 5-24
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. 1(4). Ciencia y Educación (ISSN 2707 - 3378)
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3), 493–505
- Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI, 22(44), 85 – 93. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pérez, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80886>
- Pino-Loza E., Granja-Pino A., & Niño-Arguelles Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4 Especial).
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. [1025-0255-amc-23-02-159.pdf \(sld.cu\)](https://doi.org/10.2520/1025-0255-amc-23-02-159.pdf)
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*. 1 (4), 191 – 196 doi: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Salazar E., Alvarado D., Holguín G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Dominio en las Ciencias*. 7(5), 581 – 596
- Soriano, A. (2014) Diseño y validación de instrumentos de medición. Universidad Don Bosco. 8 (13) 19-40. Doi: [2_disenoyvalidacion_dialogos14.pdf \(redicces.org.sv\)](https://doi.org/10.1016/j.redicces.2014.12.001)

Ticona, J. (2019). Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal Del Clas Centro De Salud Ciudad Nueva, Periodo 2019. Universidad Privada De Tacna.

[Vásquez, E. \(2022\). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del área de emergencia de una clínica, Lima 2021. \[tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo\]. Vasquez_CEN-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional en desempeño laboral del personal del establecimiento de Salud Santa Cruz – Cajamarca 2022						
Problemas	Objetivos	Categorías y sub categorías				
Problema General:	Objetivo general:	Categoría 1: Clima Organizacional				
¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022	Sub categorías	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
		Potencial Humano	Liderazgo	1	Ordinal; Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4)	Bajo 11 – 25 Medio 26 – 40 Alto 41 – 55
			Innovación	2		
			Recompensa	3		
Confort	4					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Cultura organizacional	Identidad	5	Casi siempre (5)	
			Diseño organizacional	Conflicto y Cooperación		
				Estructura		
				Toma de decisiones		
a) ¿En qué medida influye el potencial humano en el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud, Cajamarca 2022?	a) Determinar la influencia del potencial humano en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022.	Categoría 2: Desempeño Laboral				
		Sub categorías	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
		Desempeño de la tarea	Logro de metas	1	Ordinal; Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4)	Malo 11 – 25 Regular 26 – 40 Bueno 41 – 55
			Presencia de habilidades	2		
Conocimientos actualizados	3					
Planificaciones de acciones	4					
Desempeño Contextual	Relaciones interpersonales	5				
c) ¿En qué medida influye la cultura organizacional en el desempeño organizacional del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022?	c) Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de Salud, Cajamarca 2022.	Desempeño Adaptivo	Trabajo en equipo	6-7	Casi siempre (5)	
			Cumplimiento de obligaciones	8		
			Adaptación	9		
			Compromiso laboral	10		
		Iniciativa	11			
Diseño de investigación:	Población y muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético Deductivo Diseño: Explicativa	Población: 70 trabajadores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Hipotético Deductivo			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Clima Organizacional				
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Es una característica estable de la organización, que experimenta sus trabajadores influyendo en sus actitudes. Además, tratan de dar a conocer aspectos de las actitudes de los trabajadores en las organizaciones, en términos de motivación y clima. (Litwin y Stringer 1986)	Será medida en tres dimensiones: potencial humano, cultura organizacional y diseño organizacional; cada una de estas dimensiones estarán agrupadas de algunas preguntas en escala de Likert. (Minsa, 2011)	Potencial Humano	Liderazgo	Ordinal; Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5)
			Innovación	
			Recompensa	
			Confort	
		Cultura Organizacional	Identidad	
			Conflicto y Cooperación	
			Motivación	
		Diseño Organizacional	Estructura	
			Toma de decisiones	
			Comunicación Organizacional	
Remuneración				

Variable Independiente: Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Son las acciones o comportamientos particulares del trabajador lo que orienta el crecimiento de la empresa a través de las metas puestas por la organización. (Campbell, 1990)</p>	<p>Será medida en tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño adaptivo; también cada una estarán agrupada de algunas preguntas en escala de Likert.</p>	Desempeño de la Tarea	Logro de Metas	<p>Ordinal; Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5)</p>
			Presencia de habilidades	
			Conocimientos actualizados	
			Planificación de acciones	
		Desempeño Contextual	Relaciones interpersonales	
			Trabajo en equipo	
		Desempeño Adaptivo	Cumplimiento de obligaciones	
			Adaptación	
			Compromiso laboral	
			Iniciativa	

Anexo N°3: Instrumento de Recolección de datos

Estimado(a) compañero(a), el presente cuestionario tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal; le agradezco de antemano su colaboración respondiendo cada una de las preguntas que se le presentará. Su participación es de manera voluntaria y las respuestas serán de completo anonimato, de manera que puede retirarse en cualquier momento.

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y responda marcando con una “x” en la alternativa que se adecue a su realidad.

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
Potencial Humano						
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2	La innovación es característica de nuestro establecimiento					
3	Nuestro establecimiento da incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
4	Me siento satisfecho con mi ambiente laboral					
Cultura Organizacional						
5	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi establecimiento					
6	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo alguna dificultad					
7	Mi jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
Diseño Organizacional						
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debe realizar en mi establecimiento					
9	Participo en la toma de decisiones en mi establecimiento					
10	Mi jefe me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
11	Mi salario y mis beneficios son razonables					

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
Desempeño de la tarea						
1	Concretiza y cumple tareas, procesos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.					
2	Pongo en práctica mi habilidad para realizar mis tareas encomendadas					
3	Participo en eventos de actualización para generar valor					
4	Mi establecimiento me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
Desempeño Contextual						
5	Logro expresar a las personas mis ideas, necesidades o acciones, independientemente que sea mi jefe, colaborador, compañero o usuario.					
6	Interactúo con mis compañeros de trabajo de modo afectivo y adecuado					
7	Asumo comportamientos de ayuda a los demás					
Desempeño adaptivo						
8	Cumplo con diligencias mis obligaciones.					
9	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se efectúan en mi entorno.					
10	Trabajo con mucha lealtad y compromiso en mi establecimiento.					
11	Propongo ideas o acciones que favorecen la mejoría en el servicio del establecimiento.					

Anexo N°4: Validación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿su jefe está disponible cuando usted lo necesita?	X		X		X		
2	¿la innovación es característica de su establecimiento?	X		X		X		
3	¿en su establecimiento se dan recompensas en proporción a la excelencia del desempeño de su trabajo?	X		X		X		
4	¿se siente satisfecho con su ambiente laboral?	X		X		X		
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted, ¿juega un papel importante en el éxito de su establecimiento?	X		X		X		
6	¿puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando tienes alguna dificultad?	X		X		X		
7	¿su jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted, ¿conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su establecimiento?	X		X		X		
9	¿participa en la toma de decisiones en su establecimiento?	X		X		X		
10	Su jefe, ¿se comunica con usted si está realizando bien o mal su trabajo?	X		X		X		
11	¿propone ideas o acciones que favorezcan la mejoría en el servicio del establecimiento que labora?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Zoila Emperatriz Marchena Pejerrey

DNI: 72317583

Especialidad del validador: Cirujano dentista / Maestra en gestión de los servicios de la salud.

13 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	Usted, ¿concretiza y cumple tareas, procesos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido?	X						
2	Usted, ¿tiene la habilidad de realizas sus tareas encomendadas?	X						
3	¿cuenta con los conocimientos necesarios y suficientes para realizar de las tareas de su puesto?	X						
4	En su establecimiento ¿le ofrecen la oportunidad de poner en práctica lo que sabe hacer?	X						
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿logra expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente que sea su jefe, colaborador, compañero o usuario?	X						
6	Usted, ¿interactúa con sus compañeros de trabajo de modo afectivo y adecuado?	X						
7	¿tiene un buen comportamiento en el trabajo en grupo?	X						
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan?	X						
9	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se efectúan en su entorno?	X						
10	Usted, ¿compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad?	X						
11	¿propone ideas o acciones que favorezcan la mejoría en el servicio del establecimiento que labora?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Zoila Emperatriz Marchena Pejerrey

DNI: 72317583

Especialidad del validador: Cirujano dentista / Maestra en gestión de los servicios de la salud.

13 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	¿su jefe está disponible cuando usted lo necesita?	X		X		X		
2	¿la innovación es característica de su establecimiento?	X		X		X		
3	¿en su establecimiento se dan recompensas en proporción a la excelencia del desempeño de su trabajo?	X		X		X		
4	¿se siente satisfecho con su ambiente laboral?	X		X		X		
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted, ¿juega un papel importante en el éxito de su establecimiento?	X		X		X		
6	¿puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando tienes alguna dificultad?	X		X		X		
7	¿su jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted, ¿conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su establecimiento?	X		X		X		
9	¿participa en la toma de decisiones en su establecimiento?	X		X		X		
10	Su jefe, ¿se comunica con usted si está realizando bien o mal su trabajo?	X		X		X		
11	¿propone ideas o acciones que favorezcan la mejoría en el servicio del establecimiento que labora?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Kristell Alexandra Gasco Pintado

DNI: 71636082

Especialidad del validador: Cirujano dentista / Maestra en gestión de los servicios de la salud.


15 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A photograph of a handwritten signature in blue ink over a professional stamp. The stamp is rectangular and contains the text "Kristell Gasco Pintado" and "CIRUJANO DENTISTA" with "COP 39927" below it. To the left of the text is a circular emblem featuring a shield and a crown. The signature is written in a cursive style over the stamp.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	Usted, ¿concretiza y cumple tareas, procesos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido?	X						
2	Usted, ¿tiene la habilidad de realizas sus tareas encomendadas?	X						
3	¿cuenta con los conocimientos necesarios y suficientes para realizar de las tareas de su puesto?	X						
4	En su establecimiento ¿le ofrecen la oportunidad de poner en práctica lo que sabe hacer?	X						
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿logra expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente que sea su jefe, colaborador, compañero o usuario?	X						
6	Usted, ¿interactúa con sus compañeros de trabajo de modo afectivo y adecuado?	X						
7	¿tiene un buen comportamiento en el trabajo en grupo?	X						
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan?	X						
9	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se efectúan en su entorno?	X						
10	Usted, ¿compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad?	X						
11	¿propone ideas o acciones que favorezcan la mejoría en el servicio del establecimiento que labora?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Kristell Alexandra Gasco Pintado

DNI: 71636082

Especialidad del validador: Cirujano dentista / Maestra en gestión de los servicios de la salud.

15 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A photograph of a handwritten signature in blue ink over a professional stamp. The stamp is rectangular and contains the text "Kristel Gasco Pintado", "CIRUJANO DENTISTA", and "COP 39927". To the left of the text is a circular emblem featuring a shield with a cross and a crown on top. The signature is written in a cursive style over the stamp.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	¿su jefe está disponible cuando usted lo necesita?	X		X		X		
2	¿la innovación es característica de su establecimiento?	X		X		X		
3	¿en su establecimiento se dan recompensas en proporción a la excelencia del desempeño de su trabajo?	X		X		X		
4	¿se siente satisfecho con su ambiente laboral?	X		X		X		
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted, ¿juega un papel importante en el éxito de su establecimiento?	X		X		X		
6	¿puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando tienes alguna dificultad?	X		X		X		
7	¿su jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	X		X		X		
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted, ¿conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su establecimiento?	X		X		X		
9	¿participa en la toma de decisiones en su establecimiento?	X		X		X		
10	Su jefe, ¿se comunica con usted si está realizando bien o mal su trabajo?	X		X		X		
11	¿propone ideas o acciones que favorezcan la mejoría en el servicio del establecimiento que labora?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yudith Loyola Salazar Racho **DNI:** 41872850

Especialidad del validador: Licenciada en Obstetricia / Maestra en gestión de los servicios de la salud.

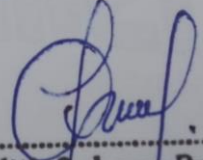
20 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Yudith Salazar Racho
COP. 20999
OBSTETRA

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	Usted, ¿concretiza y cumple tareas, procesos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido?	X						
2	Usted, ¿tiene la habilidad de realizar sus tareas encomendadas?	X						
3	¿cuenta con los conocimientos necesarios y suficientes para realizar de las tareas de su puesto?	X						
4	En su establecimiento ¿le ofrecen la oportunidad de poner en práctica lo que sabe hacer?	X						
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿logra expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente que sea su jefe, colaborador, compañero o usuario?	X						
6	Usted, ¿interactúa con sus compañeros de trabajo de modo afectivo y adecuado?	X						
7	¿tiene un buen comportamiento en el trabajo en grupo?	X						
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan?	X						
9	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se efectúan en su entorno?	X						
10	Usted, ¿compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad?	X						
11	¿propone ideas o acciones que favorezcan la mejoría en el servicio del establecimiento que labora?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yudith Loyola Salazar Racho

DNI: 41872850

Especialidad del validador: Licenciada en Obstetricia / Maestra en gestión de los servicios de la salud.

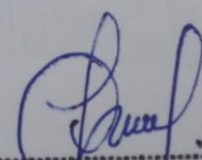
20 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Yudith Salazar Racho
COP. 20999
OBSTETRA

Firma del Experto Informante

Anexo N°5: Confiabilidad para el instrumento Clima Organizacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	ENCUESTAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
2	1	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	
3	2	4	3	5	2	3	5	4	3	3	4	2	
4	3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	3	
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	
6	5	3	3	2	1	4	5	5	2	3	2	1	
7	6	4	3	4	2	2	4	3	5	4	4	2	
8	7	5	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	
9	8	2	4	4	2	3	3	4	2	3	1	2	
10	9	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	
11	10	2	5	3	2	1	2	1	4	5	4	2	
12	11	5	5	4	4	3	2	2	5	5	2	4	
13	12	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	2	
14	13	4	5	3	2	4	3	4	4	4	3	2	
15	14	3	1	3	1	5	2	4	3	5	3	1	
16	15	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	
17	16	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	
18	17	4	4	3	2	4	5	1	3	2	2	2	
19	18	3	4	4	2	3	5	5	4	4	5	2	
20	19	3	5	4	5	2	5	4	2	4	5	5	
21	20	5	1	3	1	3	4	5	4	5	4	1	
22	21	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	
23	22	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	
24	23	4	1	4	5	5	3	4	5	4	5	2	
25	24	3	1	1	5	4	2	2	3	5	4	3	
26	25	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
27	26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	
28	27	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	
29	28	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	
30	29	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
31	30	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	
32													

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	11

Confiabilidad para el instrumento Desempeño laboral

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4
2	4	3	5	2	3	5	4	3	3	4	2
3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	3
4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3
5	3	3	2	1	4	5	5	2	3	2	1
6	4	3	4	2	2	4	3	5	4	4	2
7	5	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2
8	2	4	4	2	3	3	4	2	3	1	2
9	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3
10	2	5	3	2	1	2	1	4	5	4	2
11	5	5	4	4	3	2	2	5	5	2	4
12	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	2
13	4	5	3	2	4	3	4	4	4	3	2
14	3	1	3	1	5	2	4	3	5	3	1
15	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3
16	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3
17	4	4	3	2	4	5	1	3	2	2	2
18	3	4	4	2	3	5	5	4	4	5	2
19	3	5	4	5	2	5	4	2	4	5	5
20	5	1	3	1	3	4	5	4	5	4	1
21	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3
22	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3
23	4	1	4	5	5	3	4	5	4	5	2
24	3	1	1	5	4	2	2	3	5	4	3
25	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
27	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
28	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3
29	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
30	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	11

Anexo N°6: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ
MICRO RED DE SALUD SANTA CRUZ



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Santa Cruz, 20 de mayo del 2022.

CARTA N° 001-2022.

SEÑORITA : OBSTA. GUISELLA CORTEGANA BASALLO.

Ciudad : Santa Cruz.

ASUNTO : AUTORIZACION DE REALIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD SANTA CRUZ".

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a Ud., para saludarla y a la vez en relación a lo solicitado a esta jefatura, brindar la autorización para la realización del Trabajo de Investigación: Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal del establecimiento de Salud Santa Cruz, esperando que el resultado del mismo sea socializado con nuestros trabajadores de la institución, con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad de atención en nuestro establecimiento de salud.

Sin más que expresarle quedo de Ud., esperando el resultado del mismo.

Atentamente.




Lic. Enf. Milton R. Ticlla Tantajulca
C.E.P. N° 43205 - R.E.F. N° 16206
MICRO RED DE SALUD SANTA CRUZ

Anexo N°7

Prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov de la variable clima organizacional y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,111	72	,029	,959	72	,020
Desempeño Laboral	,135	72	,003	,929	72	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

