



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de La Libertad, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cumpa Noa, Zenayda (orcid.org/0000-0001-8760-2079)

ASESOR:

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

CO-ASESORA:

Dra. Ramos Córdova, Gabriela Olivia (orcid.org/0000-0003-1367-594X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, quien me brinda la fuerza
necesaria en la lucha por cumplir
mis sueños y no desvanecer en
el intento,

Jhovany Zamalloa Damián, mi adorado
esposo por su dedicación, comprensión y
apoyo en los momentos más difíciles

Celia Noa de Cumpa mi madre por estar
siempre presente en cada momento de
mi vida.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto

Quien, con su amplia experiencia, su orientación su gran apoyo, su paciencia y consejos académicos me brindaron en forma desinteresada pautas para la elaboración del presente trabajo de investigación

A la Universidad César Vallejo

Por la admirable labor de formar profesionales capaces de liderar el cambio que exige la globalización actual

A los maestros catedráticos

Comprometidos a enriquecer la formación profesional de los estudiantes de a maestría

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MÉTODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización (Anexo 2)	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de clima organizacional del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022.	20
Tabla 2 . Nivel de desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022.	21
Tabla 3. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022.....	22
Tabla 4. Relación entre clima organizacional y dimensión de ayuda a otros del desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022.....	23
Tabla 5. Relación entre clima organizacional y vinculación organizacional del desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022.....	24
Tabla 6. Relación entre clima organizacional y dimensión desempeño laboral más allá del puesto del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022.....	25

Índice de figuras

Figura 1. Participantes de la recolección de información con los instrumentos... 60

Figura 2. Llenado de los instrumentos por una parte de la población aplicada.. 61

Resumen

La actual investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad, 2022. El tipo de investigación se enmarca en una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, considerándose una muestra censal de 100 profesionales de salud. La técnica empleada fue la encuesta, consistente en dos cuestionarios aplicados, posteriormente la información recolectada a través de los instrumentos descritos fue ingresada y procesada en el programa estadístico SPSS 26. Los resultados se presentarán en tablas y pruebas estadísticas, así mismo se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual indicó que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, se aplicó la correlación de Spearman-Brown siendo 0.749 (alta correlación) y un nivel de significancia de 0.013, ambos son inferiores a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a comprobando la hipótesis de investigación y concluyendo que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El profesional de salud en el presente estudio menciona percibir un buen clima organizacional porque las características del ambiente laboral son favorables para su desarrollo, crean conductas satisfactorias y se observa un adecuado desempeño laboral como adecuado.

Palabras Clave: clima organizacional, desempeño laboral, profesional de salud.

Abstract

The current investigation had as objective, to determine the relationship that exists between the organizational climate and work performance of the health professional of a hospital of freedom, 2022. The type of research is part of an applied research with a quantitative approach, a non-experimental, correlational cross-sectional design, considering a census sample of 100 health professionals. The technique used was the survey, consisting of two questionnaires applied, later the information collected through the instruments described was entered and processed in the statistical program SPSS 26. The results will be presented in tables and statistical tests, likewise the kolmogorov smirnov test of normality was used, which indicated that the data does not have a normal distribution. Therefore, the Spearman Brown correlation was applied, being 0.749 (high correlation) and a significance level of 0.013, both are less than 0.05 ($p < 0.05$), so H_0 is rejected and accepted. The research hypothesis has been verified and concluding that there is a direct relationship between organizational climate and job performance. The health professional in the present study mentions perceiving a good organizational climate because the characteristics of the work environment are favorable for their development, create satisfactory behaviors and adequate work performance is observed as adequate.

Keywords: organizational climate, job performance, health professional.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio del clima organizacional ha sido motivo de frecuentes y continuas investigaciones, pero podemos mencionar que en nuestro país se hizo relevante observar también el estudio de la variable desempeño laboral en estudios evidenciándose que se desarrollaron a partir del año 2010, donde se inicia todos los estudios intentando explicar y resaltar la relación existente entre ambas. En este trabajo se ha tratado de poder establecer y determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la salud de un hospital de la Libertad y poder comprender e implementar acciones que impacten positivamente en los trabajadores e instituciones.

El clima organizacional es considerado la base del desarrollo de un hospital (institución), gracias a la dinamización de los procesos, la promoción, la incorporación entre los miembros que integran el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, las habilidades de comunicación y el fortalecimiento del liderazgo entre los empleados, lo que permite la introducción de cambios planificados relacionados con las actitudes y comportamiento de los empleados en las instituciones. Asimismo, se considera el clima organizacional como una visión compartida por todos los miembros de la organización sobre el medio o ambiente tangible en donde realizan sus actividades laborales y se desarrollan interacciones entre los trabajadores en forma recíproca, así como las reglas formales e informales a las que se sujetan estas actividades, lo que nos permite comprender sus percepciones su ambiente de trabajo y condiciones de trabajo para implementar programas y/o proyectos que aborden los aspectos negativos que son reconocidos como impactantes y decisivos en la producción que realiza el recurso humano y su compromiso institucional en el desempeño laboral. (Ministerio de Salud, 2011)

Es importante realizar una evaluación anual del clima organizacional en una fecha específica y que permita medir los resultados y tener en cuenta dimensiones muy importantes como la identidad (sentido de pertenencia), la colaboración (cómo realizan sus tareas los colaboradores de la cooperativa),

estructura (conocimiento de reglas, procedimientos, procedimientos para desarrollar su función) y recompensa (incentivos para un trabajador que ejecuta y desarrolla bien su labor) y si no se efectuase y/o realizara bien, incentivarlo a mejorar , pero no siendo sancionador. (Ministerio de Salud, 2011).

Por ello, el Ministerio de Salud (MINSA) aprobó el sistema de gestión de la calidad en diciembre del 2001 en el marco de los lineamientos de la política sectorial, que determina los principios, bases conceptuales y metas del mejoramiento de la calidad ,refiriéndose a que la jerarquización es imprescindible en la atención con calidad y hace mención a indicadores como clima organizacional y desempeño laboral que se tienen que estar constantemente evaluado, mencionando que los trabajadores de la salud están conectados con su entorno de trabajo, lo que a menudo conduce a buenos resultados laborales, siendo así que se puede determinar que el clima organizacional y el desempeño laboral son factores importantes dentro de las variables del Ministerio de Salud ,que posibilitan pueda brindar una excelente servicio al paciente y/o cliente, por lo que el clima organizacional es un problema constante, actualmente el personal de salud debe estar en las mejores y más favorables condiciones, ambiente agradable y no adverso, para que sus actividades se desarrollen eficientemente y se refleje la diferencia en el trabajo que realiza día a día cuidando a las personas en un entorno asistencial.(Ministerio de salud,2011). Así mismo también consideran a Clima organizacional como un conjunto de cualidades y características constantes que se perciben, sienten y experimentan en un determinado ambiente de trabajo. (Garcia,2008)

Por otro lado, se identificó el clima organizacional como la variable que fue introducido por vez primera por Gellerman en el campo de la psicología organizacional en 1960. Posteriormente otras importantes escuelas de pensamiento: tales como Gestalt y el Funcionalismo conceptualizaron clima organizacional como el entorno en el cual se desarrollan los trabajadores y el modo de como lo perciben y deducen criterios y sentimientos, actuando de acuerdo con su apreciación, señalando que el proceder de los trabajadores se ve afectados e influido debido a la sensación que tiene del entorno, ambiente de

trabajo, percepción del entorno que lo rodea. Los pensamientos y acciones del trabajador dependen completamente de su entorno, lo que confirma que las diferencias de las percepciones individuales juegan un papel importante en su familiarización a su ámbito laboral en el que se desarrollan. Brunet (1987).

Tal es así que definió a clima organizacional como la atmosfera interna de la organización, ambiente psicológico que existe en la organización, se consideraron como factores estructurales a varios aspectos como el tipo de organización, tecnología, políticas, metas operativas y ambiente interno, normas ajenas o sancionadas y como factores sociales se consideró a los sistemas de valores, actitudes y formas de comportamiento social. (Chiavenato, 1992).

Para estudiar esta variable de clima organizacional consideró 4 dimensiones: identidad, cooperación, estructura y recompensas.

Aamodt (2010), señala que el desempeño laboral es considerado una disciplina en curso, especialmente en la psicología organizacional, que busca comprender y explicar los factores que determinan el progreso y la eficiencia de las empresas, y de igual manera Guzmán (2018) define trabajo como desempeño, que es el comportamiento de los empleados cuando realizan sus funciones y contribuyen al logro de las metas trazadas por la institución.

Según Palmar, et al (2014), el desempeño laboral es la respuesta para realizar las tareas asignadas a cada empleado de acuerdo con las expectativas de la agencia en cuanto al logro de sus metas, las cuales deben realizarse de manera efectiva, eficiente y con eficiencia, así mismo Palaci (2005), señala que el desempeño laboral en las instituciones es una expectativa muy importante y está íntimamente relacionada con el comportamiento de los empleados al efectuar su trabajo en la institución dichas acciones están totalmente vinculadas y relacionadas con incrementar la productividad y de esta manera desarrollar eficientemente las actividades, contribuyendo a la productividad relacionados con la misión y visión que se pretende alcanzar institucionalmente

Entre las variables de desempeño laboral se toman tres dimensiones: ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá de puesto.

En los diferentes hospitales existentes en la libertad se tiene la necesidad de que exista una percepción buena de clima organizacional donde los empleados logren desarrollar y potenciar sus talentos fomentando de esta manera una integración entre los trabajadores y las instituciones , realidad que no se percibe en la actualidad, lo que nos lleva a poder plantear la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad, 2022?

El siguiente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de un Hospital de la Libertad. Asimismo, nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de ayuda a otros del desempeño laboral de un hospital en la libertad ,2022; Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión vinculación organizacional del desempeño laboral en un hospital de la libertad, 2022; Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en más allá del puesto en un hospital de la libertad,2022.

Desde una perspectiva planteada por el trabajo, en respuesta a la pregunta de investigación, se planteó la siguiente hipótesis general de investigación: Ha. Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de Salud de un hospital de la libertad, 2022; Ho. No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de Salud de un hospital de la libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El clima organizacional y el desempeño laboral siempre ha sido uno de los aspectos más sutiles y complejos de la gestión de recursos humanos, y su investigación y análisis están recibiendo una atención cada vez mayor para que un ambiente de trabajo adecuado promueva la competitividad de los empleados, y poder lograr un rendimiento eficaz y eficiente. Por tal motivo a continuación mostraremos una recopilación de los estudios realizados tomando en consideración a los más representativos y que son útiles en la presente investigación desarrollados a nivel internacional, nacional y local, permitiéndonos contrastar nuestros resultados obtenidos y sean respaldo a nuestro trabajo de investigación.(Minsa,2011).

A nivel internacional tenemos a Friedlander (1995), quien, en su trabajo sobre clima organizacional en una empresa manufacturera en Florida, EEUU, conto con la participación de 95 empleados en su investigación, concluyendo que el clima organizacional es un factor muy importante y representativo de la satisfacción personal, sin embargo, los valores de cada individuo pueden influir esta relación y determinar su comportamiento.

En el análisis de Chatman(1999),en su investigación, los efectos de la composición demográfica y el clima organizacional en el proceso de trabajo y los resultados, tuvo una muestra de 258 trabajadores de la Universidad de California, Berkeley, EE. UU. refiriendo los autores que sus resultados de estudio muestran que la diversidad demográfica en las organizaciones se acentúa a través de un clima de calidad que permite que los miembros de la organización se destaquen por su compromiso y desenvolvimiento de los grupos que no se identifican entre los miembros que componen la organización.

Por su parte, Chiñas (2015),realizo su trabajo sobre clima organizacional y satisfacción laboral en operadores federales del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México, durante el estudio, trabajo con 97 empleados activos teniendo como resultado que el 76% de los empleados refirió que un buen clima organizacional, correlacionándose con la satisfacción laboral y el 42% refirió estar parcialmente satisfecho, pudiendo de esta manera concluir que el clima

organizacional del personal operativo reportaron una satisfacción laboral parcial y rutinaria, lo que puede crear disconformidad en el desarrollo de planes en el seguimiento de una visión.

A nivel nacional tenemos a Chanduvi (2020), quien realizó un trabajo sobre el clima organizacional y desempeño laboral del plantel de Bellavista de la Unión Sechura, 2019, quien realizó su intervención con 46 participantes, el estudio realizado fue cuantitativo, utilizando instrumentos como encuestas y cuestionarios, obteniendo respectivamente resultados que no mostraron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($\rho = .889$ y $p = .021$), por lo que se concluyó que la variable clima organizacional y desempeño laboral no se hallan íntimamente relacionadas, demostrando los puntos débiles de la organización.

Por otro lado, Ferrenán et ál(2019), en su trabajo sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Chepén - 2019, realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo con 176 participantes y concluyó que el 60,23% consideran regular el clima organizacional y el 22,73% deficiente el clima organizacional, debido a que el 68,18% del nivel de motivación fue regular, mientras que la otra dimensión fue lo contrario, debido a que el 55,11% del total de empleados entrevistados, el nivel de relación de desempeño laboral, la proporción de empleados es de 53,98% y 37,50%, respectivamente alto y medio, lo que indica que las actividades de la mayoría absoluta de los socios son efectivas y suficientes. En cuanto a las dimensiones, se concluyó que el 85,80% de los colaboradores trabajaban en equipo y el 77,84% del total de colaboradores encuestados por la Red de Salud Chepén brindó retroalimentación 360° de alto nivel. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de las áreas utilizaron la retroalimentación para considerar mejores estrategias para enfrentar los problemas cuando se presentan y para determinar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la red de salud.

De igual forma, Rojas (2018), en su estudio efectuado en Pasco, el cual fue correlativo, transversal y cuantitativo, determinó la relación entre el clima

organizacional y el desempeño de los trabajadores de la salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, contó con una población de estudio conformada por 234 participantes, el 83,3% indicó que se debe mejorar el clima organizacional, y el 49,1% fue regular, por otro lado el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de salud motivos de estudio, $p \leq 0,000$ y el desempeño laboral se relacionó significativamente con el clima organizacional en las dimensiones de potencial humano ($p \leq 0,000$), planificación organizacional ($p \leq 0,002$), y cultura organizacional ($p \leq 0,004$) se concluyó que el clima organizacional tiene relación con el trabajo del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Para Ortega (2017), quien realizó un estudio descriptivo correlacional utilizando métodos cuantitativos en Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Microred de salud Ambo-Huánuco, 2017. Contó con la participación de 105 colaboradores utilizando encuestas y cuestionarios, el resultado que obtuvo con la variable clima organizacional en la tabulación cruzada alcanzó un nivel alto de 81.90%, por otro lado segunda variable desempeño laboral obtuvo un nivel alto de 88.56%, la conclusión fue que las variables de clima organizacional y desempeño laboral muestran una significancia alta, como resultado de la correlación Rho de Spearman de 0.813, como resultado significativamente alto $p = 0,000$ menor de 0,01 significación estadística, motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Las conclusiones de este estudio son las siguientes: Clima organizacional y desempeño laboral poseen una relación muy positiva entre el trabajo del personal de salud en la Microred de salud de Ambo-Huánuco en el año 2017.

Según Huamán et al (2016), en el trabajo realizado sobre clima organizacional y desempeño laboral del personal en el programa cuna más de Huancavelica en el año 2015, quien utiliza un tipo de estudio correlación transversal, descriptiva con un diseño experimental, trabajo con un instrumento tipo encuesta y tuvo como población a 32 colaboradores, logró obtener un resultado positivo y significativo entre clima organizacional y desempeño laboral de los empleados para los resultados del programa nacional en las provincias de Huancavelica. La fuerza de la relación encontrada fue $r = 71\%$ asociada a una probabilidad de $p = 0.0 < 0.05$, por

lo que la correlación es moderadamente positiva. En el 53,1% de los casos el clima organizacional fue bueno y en el 56,3% de los casos el desempeño laboral fue adecuado, exitoso.

Desde nuestra experiencia, en base a las variables presentadas a nivel local, contamos con Ñique (2019), en un estudio sobre clima laboral organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Víctor Lazarte Echegaray 2019, conto con la participación de 33 colaboradores, conto con un instrumento denominado cuestionario con calificación tipo Likert seguido del coeficiente de correlación de Pearson, que prueba el nivel de relación entre la variable estudiada y sus dimensiones, y el coeficiente alfa, que prueba la confiabilidad. El puntaje de Cronbach para la variable clima organizacional fue de 0,894 y para la variable satisfacción laboral fue de 0,823. Por lo tanto, se puede concluir que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Por su parte Salinas (2001), en su trabajo de investigación se refirió a la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los empleados administrativos en la universidad privada César Vallejo-Trujillo. Utilizando como herramienta la escala de inteligencia emocional de Barón y cuestionario de evaluación del desempeño laboral, de esta forma podemos deducir las siguientes conclusiones: los directivos y directoras (tanto hombres como mujeres) en el grupo de edad de 31 a 40 años y en el grupo de edad de 41 años y más mostraron suficiente inteligencia emocional y desempeño laboral en general, su inteligencia emocional estaba en un nivel moderado, y los empleados hombres puntuaron ligeramente más alto que las mujeres en ambos grupos en la escala entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en cuanto al nivel de inteligencia emocional y desempeño laboral, mostraron una baja correlación.

Conceptualmente, tenemos el siguiente marco teórico: El concepto de clima organizacional fue propuesto por primera vez por Lewin, Lippitt y White en 1939 como la relación entre un individuo y su entorno o entorno, que es promovido e influenciado de diversas formas por diferentes estilos de liderazgo,

en términos de rendimiento pero muchos otros han utilizado este concepto para la investigación, tanto que Tolman y Levin Intentan explicar y pronosticar el comportamiento humano basado en la experiencia personal, percepción de su entorno, llamándolo mapa cognitivo, también de la psicología de la Gestalt, desde el punto de vista científico mencionó que el clima organizacional es considerado como un indicador de la percepción general en la institución (resumen de actitudes y comportamiento) , luego de muchos estudios se puede concluir que el Clima Organizacional vendría a ser percepción personal individual del ambiente de la institución.

El ministerio de salud (2011), menciona que el clima organizacional es la percepción que comparten los miembros de una organización sobre su ambiente de trabajo, y también se tiene en consideración al ambiente físico en el cual desarrollan sus actividades dentro de la organización, desarrollan los vínculos interpersonales pudiendo ser estos formales e informales, sujetos a reglamentaciones que repercuten el trabajo diario efectuado por los integrantes de la institución.

En este sentido, Peralta (2020), también se refiere al clima organizacional como la expresión individual que manifiestan los empleados de la institución y las percepciones de los directivos sobre la organización a la que pertenecen y donde realizan sus funciones en forma rutinaria (puestos de trabajo), según Goncalves (2000), quien afirma que el clima organizacional es un elemento esencial en el cual el empleado se vincule con los protocolos y procesos que se forman del ambiente de trabajo en el que se desempeña diariamente y que influirán su desarrollo.

Litwin y Stringer (1968), concluyeron que se puede identificar las existencias de diferentes escalas o dimensiones en toda organización y que se hallan relacionadas con el clima organizacional dependiendo de cómo los empleados son influenciados o apoyados, sugiriendo las siguientes escalas:

Identidad: sentido de pertenencia y compromiso con una organización, sentido de formar parte muy fundamental dentro de una organización y/o institución, así mismo podemos mencionar también que se considera al sentido de compartir

experiencias personales en el desarrollo de las actividades diarias en el centro de labor, así mismo se entiende como sentido de representación y organización.

Cooperación: Es el sentimiento y espíritu de apoyo, soporte y reciprocidad que se desarrolla en toda institución y/o organización por parte de los trabajadores, que puede desarrollarse en forma vertical u horizontal afectado en desarrollo.

Estructura: los miembros de la organización perciben la conformación de los reglamentos, procesos, normas y barreras que se enfrentan en el desempeño de su labor diaria, de acuerdo a las metas establecidas, este resultado será positivo o negativo dependiendo de la importancia que la organización le otorgue a su desarrollo.

Recompensa: es la percepción de premio que tienen los trabajadores en una institución pudiendo ser considerado como una mención, bonificación salarial respecto a una labor adecuadamente realizada, también se considera a la forma de como la organización estimula al trabajador través del premio no siendo sancionador al detectar errores, más bien generando un clima propicio para el cambio y fomentar el desarrollo de las actividades del trabajador.

Responsabilidad: Es la percepción de los miembros de la institución sobre su autonomía para tomar decisiones relacionadas con el trabajo, también tiene en cuenta el grado de supervisión del trabajo, que es general y no estrecho, habla sobre ser su propio jefe, teniendo claro cuál es tu trabajo y cuál es tu rol en la organización.

Desafío: consideramos a las pruebas que se presenta en el desarrollo diario en las actividades realizadas y como el trabajador las enfrentan, las soluciona generando una competencia buena, que potenciara al máximo los talentos entre los miembros de la organización y/o institución al cumplir objetivos o metas trazados.

Relación: Comunicación con los integrantes de una institución, conocida como la percepción entre los trabajadores respecto a temas o al desarrollo de sus actividades en la organización, es la sensación de la existencia de un ambiente

agradable y buenas relaciones sociales entre los empleados y sus superiores, estas relaciones se dan dentro y fuera de la organización, por lo que podemos identificar que existen dos tipos de grupos, el formal parte de la estructura jerárquica de la organización, el informal surge de la camaradería que puede desarrollarse entre los miembros de una organización.

Estándares: considera patrones, modelos o referencias precisas que han sido validadas a través de manuales de productividad establecidos por la organización los cuales deben formar parte de la labor que realizan los trabajadores.

Conflicto: opiniones diferentes respecto a ciertos temas que no se deben propiciar, diversos problemas que pueden ir surgiendo con el tiempo, no se esconde ni finge, juegan un papel muy determinante en los rumores en la organización, la comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización debe de ser clara para evitar mal entendidos o contratiempos entre los miembros de la organización.

Dentro de las dimensiones citadas consideraremos para el presente trabajo, identidad, cooperación, estructura y recompensa.

Según Bitel (2000), podemos mencionar el desempeño laboral como el rendimiento que el trabajador refleja al momento de desarrollar sus actividades, reconociendo que está muy influenciado por las expectativas que tiene el empleador, como realiza sus actividades, su actitud, su deseo de armonía está estrechamente relacionado con las habilidades, conocimientos y talentos involucrados en el trabajo que fortalece a la empresa como parte de los objetivos que esta persigue.

Por su parte Bohórquez (2004), considera que el desempeño laboral es el logro de las metas en un período de tiempo determinado, el cual consiste en acciones tangibles, observables y medibles, mientras que otros resultados están conformados por acciones que permiten a los empleados desarrollarse plenamente la institución, opinión compartida por Echeverría (2009), quien manifiesta que el desempeño laboral se considera como un valor que se espera que los empleados aporten a la organización cuando realizan, ejecutan y

desarrollan sus funciones en un momento dado, esta actitud contribuye enormemente al desarrollo y crecimiento que conforman la eficiencia en las organizaciones.

Del mismo modo refieren Robbins y Timothy, (2013). Quienes consideran que el desempeño laboral como el proceso eficaz en el desarrollo de las funciones y/o actividades que realiza los empleados en forma diaria en la organización y que constituyen la base prioritaria para alcanzar los objetivos planteados por la organización, motivando competencia constante.

Por su parte Palací(2005), menciona que desempeño laboral está sujeto a ciertos elementos que influyen en su ejecución generando un acción , deficiente, regular o adecuado, entre estas tenemos, la retribución monetaria, satisfacción con las tareas asignadas, habilidades, destreza, potencialidades e inteligencia constituyéndose en factores motivacionales, conductuales, siendo importante el clima organizacional en el desarrollo del desempeño laboral, así mismo considera que existe 12 factores muy importantes que pueden intervenir en el desempeño laboral, cada uno de estos son indispensable al momento de poder determinar el rendimiento de los trabajadores, y de qué manera beneficia o perjudica a la institución.

El desempeño laboral siempre está afectado por aspectos actitudinales y operativos, es decir, la actitud que adoptan los empleados de la institución y sus compañeros en el desempeño de sus funciones, y cómo esto afecta el desempeño en el lugar de trabajo, puede variar de persona a persona, (Chiavenato,2011).

Factores actitudinales: Actitud cooperativa: se considera a la contribución que cada trabajador realiza para llegar a alcanzar un objetivo común producto de la cooperación entre los trabajadores, la cooperación implica responsabilidad compartida, respeto, poder, apoyo mutuo, considerando que existe un involucramiento emocional (Chiavenato ,2006).

Iniciativa: se considera a la cualidad que posee el trabajador de poder reconocer una situación de necesidad y poder trabajar en ella aun no existiendo indicaciones específicas, la institución necesita este tipo de trabajadores con ese comportamiento de proactividad (Rios,2001).

Responsabilidad: actitud de poder cumplir con todas las obligaciones de acuerdo a plazos y metas trazados, ser capaces de poder tomar decisiones y responder por ellas (Enrique y Frankli.2009).

Presentación personal: es la impresión que se produce sobre los demás, es destacar las mejores cualidades que se tienen y poder transmitirlos de manera efectiva y positiva (Chiavenato,2011).

Creatividad: es la capacidad de poder crear aportar ideas novedosas y establecer una conexión entre las ya existentes, produciendo un pensamiento original en beneficio de la institución (Diaz Riaño,2007).

Capacidad de realización: esta referida a la capacidad de vencer los desafíos y poder realizar en forma eficiente las tareas asignadas, llegando a alcanzar la meta trazada (Chiavenato ,2009).

Factores cooperativos, El conocimiento del trabajo: se considera a la capacidad de entendimiento respecto a un conjunto de actividades, análisis, planificación, estrategias, arte, y resolución de problemas presentes en el desarrollo del trabajo (Chiavenato ,2007).

Calidad: se considera al factor de satisfacción de los empleados y grupo con el que se labora al desarrollar sus labores, está siempre debe de ser ejecutada con esmero y preocupación (Alvarez,2016).

Cantidad: capacidad de rapidez en la realización de las labores encomendadas por la institución y son realizadas con eficacia y eficiencia (García ,2008).

Comprender la situación: considerar la capacidad de los empleados y equipos organizacionales para resolver problemas y/o dificultades que amenazan el logro

de las metas deseadas (Chiavenato, 2009). Este trabajo de investigación analizó las dimensiones de ayudar a otros, la vinculación organizacional y el desempeño más allá del puesto (Gorriti, 2007).

La primera dimensión que trataremos es ayuda a otros: Borman mencionado en su texto por (Gorriti, 2007) refiere que se considera a la disposición, apoyo o ayuda que se brinda en forma desinteresada al compañero de trabajo, mediante sugerencias, conocimientos y destrezas cuando sean requeridas, así mismo el apoyo emocional forma parte muy importante en la solución de problemas, todos estos aspectos muy decisivos en el desarrollo del desempeño laboral.

Segunda dimensión vinculación organizacional: se considera a la representación de la institución/ organización en forma eficaz, expresando satisfacción, orgullo, lealtad y comprometiéndose con la misión, visión y la identificación con los objetivos al momento de la realización de las actividades (Gorriti,2007).

Tercera dimensión desempeño más allá del puesto: se considera a la realización de las actividades más allá de lo solicitado, asumiéndolo como iniciativa propia sin esperar recompensa o compensación, es la armonización del trabajador con los objetivos de la organización y su satisfacción personal de haber alcanzado los fines trazados en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

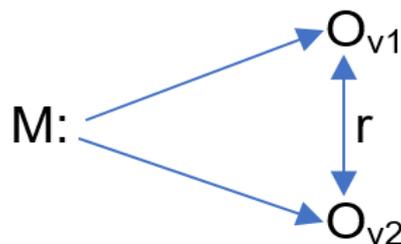
Tipo de investigación:

El enfoque metodológico de este estudio es cuantitativo, correlacional, y transversal, (Mukul, 2011), ya que los datos recolectados tuvieron como objetivo principal describir, analizar e identificar la relación entre las variables a lo largo del tiempo. (Hernández-Sampieri, 2018).

Nos remitimos a las sugerencias de Bernal (2006), en las que afirma que la metodología en este tipo de estudios sigue un carácter deductivo de las hipótesis, lo que resulta ser un proceso de intentar descubrir o tratar de descubrir los problemas, debiendo estas conclusiones ser refutadas con los hechos.

Diseño de investigación:

El diseño de investigación es correlacional de carácter transversal no experimental; no es experimental porque es un estudio realizado sin manipulación deliberada de variables; es transversal porque pretende describir variables y analizar su tasa de ocurrencia y correlación en un momento dado, mediante el instrumento seleccionado (Hernández et al, 2018)



Donde:

M: Representa la muestra considerada para el estudio

O: Representa las observaciones a efectuar a las variables

V1: Variable 1: Clima organizacional

V2: Variable 2: Desempeño laboral

R: Correlación existente entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización (Anexo 2)

Identificación de variables

Variable I: Clima organizacional: Peralta (2020) también se refiere al clima organizacional como la expresión individual que manifiestan los empleados de la institución y las percepciones de los directivos sobre la organización a la que pertenecen y donde realizan sus funciones en forma rutinaria (puestos de trabajo),

Variable II: Desempeño laboral: Robbins (2013) quienes consideran que el desempeño laboral como el proceso eficaz en el desarrollo de las funciones y/o actividades que realiza los empleados en forma diaria en la organización y que constituyen la base prioritaria para alcanzar los objetivos planteados por la organización, motivando competencia constante.

Operacionalización de variables

Clima organizacional: El clima organizacional se midió con un cuestionario de Carmen Rosa Espinoza Carbajal (2016), tipo Likert de 120 puntos en 4 dimensiones: Identidad, Cooperación, Estructura y Recompensa. (Ver anexo 2)

Desempeño laboral: El desempeño laboral se midió con el cuestionario de Carmen Rosa Espinoza Carbajal (2016), tipo Likert de 90 puntos, en el que encontramos 3 dimensiones: ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: estuvo conformada por 205 profesionales de la salud que laboran en el Hospital La Libertad en el año 2022.

Criterios de inclusión:

Trabajadores de salud que estuvieran laborando y aceptaron voluntariamente colaborar en el análisis, dieron su consentimiento.

Criterios de exclusión:

Participante no dispuesto y trabajadores de la salud sin consentimiento.

Muestra: estuvo constituida por 100 trabajadores de la salud que desarrollan sus actividades en un hospital de la libertad en el servicio de Emergencia.

Muestreo: Para la selección de las unidades muestrales se realizó un muestreo probabilístico, mediante el muestreo aleatorio simple con un nivel de significancia del 5% y error de muestreo del 7%

Unidad de Análisis: trabajadores de salud que laboran en un hospital de la libertad,2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Cuestionario con aplicación directa persona a persona en forma presencial. En nuestro estudio, adoptamos a Bernal (2010) quien mencionó que el trabajo de investigación tiene varias herramientas o técnicas para recopilar información para la investigación. La elección del tipo de investigación y de los métodos utilizados quedó a criterio de los investigadores. Nuestro cuestionario es el método que utilizaremos para nuestra investigación que nos permitirá obtener la percepción de nuestros usuarios muestreados.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario de Clima Organizacional creado por Br. Carmen Rosa Espinoza Carbajal (2016), que tiene como objetivo medir las percepciones del personal sobre el clima organizacional del hospital. La escala consta de 24 ítems de opciones de respuesta tipo Likert, donde cada ítem consta de cinco opciones de respuesta, tales como siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2 y nunca = 1. Asimismo, la escala consta de cuatro dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dimensiones positivas y negativas. Los resultados parten de 5 a 1 en la validez positiva de

la prueba, excluyendo reactivos con validez negativa o viceversa (de 1 a 5 puntos).

Como segundo instrumento tenemos el cuestionario Desempeño Laboral elaborado por Espinoza (2016), tiene como objetivo medir el esfuerzo laboral del personal de un hospital de la Libertad, la escala consta de 18 opciones de respuesta tipo Likert, cada ítem consta de 5 respuestas opciones, por ejemplo, siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1. De manera similar, la escala consta de tres dimensiones y los ítems se presentan como proposiciones con dimensiones positivas y negativas. Si la validez de la prueba es positiva, la puntuación comienza de 5 a 1, y se excluyen los puntos con validez negativa o al contrario (de 1 a 5 puntos).

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos utilizados han sido aprobados y estudiados con anterioridad, sin embargo, para aplicar las herramientas a las muestras se probó empíricamente la confiabilidad del instrumento con 30 trabajadores de salud de un hospital en la Libertad, utilizando el alfa de Cronbach con puntajes de clima organizacional de 0.818 y 0.887 en desempeño laboral, valores que hacen confiable el instrumento (Anexo 4)

3.5 Procedimientos

Se obtuvo el consentimiento por parte de los trabajadores de salud que se hallan actualmente en actividades quienes respondieron los cuestionarios, en forma libre y clara sin ser coaccionados ni existir ningún intercambio de pecunio por medio, colaborando con el presente trabajo de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

La información recolectada por los instrumentos descritos fue ingresada y procesada en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 26. Los resultados se presentan en tablas de una y dos entradas en forma de números y porcentajes. Para determinar si existía relación se utilizó la prueba

de correlación de Spearman-Brown para determinar el grado de asociación entre variables; También se utilizó Kolmogorov Smirnov dado que existe suficiente evidencia de significancia estadística con una probabilidad de error menor o igual al 5% ($p \leq 0,05$) la pruebas se realizó para probar la normalidad de los datos.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se utilizó los aspectos éticos y/o bioéticos recomendados por la declaración de Helsinki (2015) y la resolución del consejo Universitario 0262-2020/UCV, por lo que cuando investigamos obtenemos beneficios que pueden ser utilizados y repetidos, y la identidad del usuario que llena el formulario siempre estará protegido. El cuestionario mantiene la confidencialidad de los datos y solo es útil para fines de investigación, otro aspecto moral que creemos es la equidad, autonomía, justicia y privacidad, se respetaron los requisitos éticos y de no copia de la UCV al aplicar la información al paquete de software de Turnitin.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se analiza e interpreta los resultados que se obtiene después de haber realizado la recolección de datos con el instrumento de investigación que fueron aplicados a los sujetos muestrales seleccionados para este estudio correlacional. A continuación, se presentan las tablas estadísticas de acuerdo a los objetivos de investigación:

Tabla 1

Nivel de clima organizacional del profesional de salud de un hospital de la libertad, 2022.

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Deficiente	28	28.0
Regular	29	29.0
Bueno	43	43.0
Total	100	100.0

Nota: Data de resultados

Analizando la **Tabla 1**, el 43,0% de los profesionales de la salud refirió una buena percepción de clima organizacional, pues encuentran el ambiente de trabajo agradable y motivador para desempeñar mejor sus funciones, el 29% refiere menciona sentir el clima organizacional en forma regular no encontrando totalmente la satisfacción deseada y poder sentirse plenamente cómodos con su entorno mientras que el 28% de los profesionales de la salud percibe que el clima organizacional es deficiente porque su entorno les es adverso, no pueden encajar y no les da la motivación necesaria para trabajar en la institución, mermando el resultado en sus funciones.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022.

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Deficiente	31	31.0
Regular	15	15.0
Adecuado	54	54.0
Total	100	100.0

Nota: Data de resultados.

Luego de la tabulación estadística y el análisis de la **tabla 2**, se verifica el 54.0% de profesionales de salud refieren un adecuado desempeño laboral debido a que el trabajo que se realiza es desarrollado con calidad, creatividad y mucha experiencia, mientras que el 31% presentan un deficiente desempeño laboral puesto que no se hallan cumplen con las expectativas deseadas por la institución, y el 15% de profesionales refieren un regular desempeño laboral afectando desenvolvimiento diario.

Análisis de normalidad: La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de los datos muestra que, en los casos presentados, el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que se puede concluir que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman para determinar la relación entre las variables. (ver anexo 7).

Tabla 3

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022

		VY: Desempeño laboral			Rho spearman	
		Deficiente	Regular	Adecuado	Total	
VX:Clima organizacional	Deficiente	Recuento 22 % del total 22,0%	2 2,0%	4 4,0%	28 28,0%	rs=0,749 p=0,013 N=100
	Regular	Recuento 7 % del total 7,0%	6 6,0%	13 13,0%	29 29,0%	
	Bueno	Recuento 2 % del total 2,0%	7 7,0%	37 37,0%	43 43,0%	
Total		Recuento 31 % del total 31,0%	15 15,0%	54 54,0%	100 100,0%	

Nota: Data de resultados.

Observamos en la **tabla 3**, el 37,0% de los profesionales de la salud menciona percibir un buen clima organizacional porque las características del ambiente laboral son favorables para su desarrollo, crean conductas satisfactorias y se observa un adecuado desempeño laboral como adecuado ,el 22,0% de profesionales de salud manifestaron un deficiente clima organizacional porque el ambiente es percibido como desagradable y es imposible crear el equilibrio emocional asociado al deficiente desempeño laboral y el 7% percibe un regular clima organizacional y un deficiente desempeño laboral.

Por otro lado, la hipótesis que muestra un coeficiente de Rho Spearman (alta correlación) de $R_s=0,749$ alta correlación con una significancia bilateral $=0.013$ ambos son inferiores a 0.05 ($p<0.05$), por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a , es decir, el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño laboral.

Tabla 4

Relación entre clima organizacional y dimensión de ayuda a otros del desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022

		V1: clima organizacional					Rho
		Deficiente	Regular	Bueno	Total		spearman
D1: Ayuda a otros	Deficiente	Recuento 18	10	10	38	rs=0,709 p=0,019 N=100	
		% del total 18,0%	10,0%	10,0%	38,0%		
	Regular	Recuento 4	6	5	15		
		% del total 4,0%	6,0%	5,0%	15,0%		
	Adecuado	Recuento 6	13	28	47		
		% del total 6,0%	13,0%	28,0%	47,0%		
Total		Recuento 28	29	43	100		
		% del total 28,0%	29,0%	43,0%	100,0%		

Nota: Data de resultados.

Se aprecia en la tabla 4, que 28 % de profesional de salud manifiesta una buena relación entre la dimensión de ayuda a otros del desempeño laboral debido a que el entorno de labor es agradable sintiéndose motivados desarrollando adecuada relación con clima organizacional por que estarán prestos a brindar ayuda cuando se le solicite ,mientras que el 18% refiere una deficiente relación entre la dimensión de ayuda a otros del desempeño laboral y clima organizacional debido a que no se siente satisfecho con la labor que realiza ,ni con el entorno en el que se encuentran cuando son desplazados a otras áreas donde no pueden desarrollar sus actividades como especialistas y se los moviliza por requerimiento de personal por incremento de pacientes generando desaliento y falta de colaboración , mientras que el 13% refiere percibir un adecuada ayuda a otros y un regular clima organizacional.

Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis evidenciándose un coeficiente de Rho Spearman $R_s=0,709$ (correlación alta) y una significancia bilateral=0,019 inferior al 0,05 ($p<0,05$) para ambos casos, por ello se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la H_a , afirmándola relación directa entre clima organizacional y ayuda a otros del desempeño laboral. Se puede argumentar que los trabajadores de la salud se desarrollan plenamente para ayudar a los demás cuando tienen un clima organizacional favorable.

Tabla 5

Relación entre clima organizacional y dimensión de vinculación organizacional del desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad,2022

		V1: Clima organizacional				Rho	
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	Spearman	
D2: Vinculación organizacional	Deficiente	Recuento	17	10	3	30	rs=0,786 p=0,039 N=100
		% del total	17,0%	10%	3,0%	30,0%	
	Regular	Recuento	6	7	9	22	
		% del total	6%	7,0%	9,0%	22,0%	
	Adecuado	Recuento	5	12	31	48	
		% del total	5,0%	12,0%	31,0%	48,0%	
Total		Recuento	28	29	43	100	
		% del total	28,0%	29,0%	43,0%	100,0%	

Nota: Data de resultados

Se observa en la tabla 5, se evidencia el 31% de personal de salud afirma un adecuada vinculación organizacional del desempeño laboral debido a que se halla en un entorno agradable se siente identificado con la institución, siente que puede desarrollarse profesionalmente y que sus sugerencias son bien recibidas, generando por referir percibir un buen clima organizacional, el 17% percibe una deficiente relación entre la dimensión vinculación organizacional del desempeño laboral y una percepción deficiente de clima organizacional, bebido a que su entorno no les brinda satisfacción generando disconformidad y falta de compromiso, mientras que el 12 % refiere una vinculación organizacional adecuada y una regular precepción de clima organizacional

Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman $R_s=0,786$ (correlación alta) y una significancia bilateral=0,039 inferior al 0,05 ($p<0,05$) para ambos casos, por ello rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , afirmando la existencia de una relación directa entre clima organizacional y la vinculación organizacional del desempeño laboral de un hospital de la Libertad. Por lo que se puede determinar que ante la presencia de un buen clima organizacional se desarrollar una adecuada vinculación organizacional entre los trabajadores.

Tabla 6

Relación entre clima organizacional y dimensión desempeño laboral más allá del puesto del profesional de salud de un hospital de la libertad, 2022

		V1: Clima organizacional					Rho
			Deficiente	Regular	Bueno	Total	Spearman
D3: Desempeño más allá del puesto	Deficiente	Recuento	18	11	5	34	rs=0,707 p=0,002 N=100
		% del total	18,0%	11,0%	5,0%	34,0%	
	Regular	Recuento	6	6	10	22	
		% del total	6,0%	6,0%	10,0%	22,0%	
	Adecuado	Recuento	4	12	28	44	
		% del total	4,0%	12,0%	28,0%	44,0%	
Total		Recuento	28	29	43	100	
		% del total	31,0%	15,0%	54,0%	100,0%	

Nota: Data de resultados

Se observa en la tabla 6, el 28% de personal de salud manifiesta buena relación existente entre la dimensión desempeño más allá del puesto y clima organizacional, debido a que su entorno laboral es gratificante, armonioso y permite desarrollar sus actividades involucrándose con las metas de la institución a la cual pertenece y brinda su esfuerzo más allá de su tiempo ordinario sin necesidad de percibir una remuneración adicional u otro reconocimiento, el 18% percibe una deficiente relación entre clima organizacional y el desempeño más allá del puesto debido que el trabajador de salud no se halla motivado dentro de la institución, sus competencias profesionales no son desarrolladas adecuadamente limitando sus relaciones interpersonales, mientras que el 12% presenta un adecuado desempeño laboral y un regular clima organizacional.

Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman $R_s=0,707$ (correlación alta) y un Sig. bilateral=0,002 inferior al 0,05 ($p<0,05$) para ambos casos, por ello rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , esto significa que existe relación directa entre clima organizacional y desempeño más allá del puesto por lo que se puede decir que ante un buen clima organizacional el desempeño laboral es adecuado en el personal de salud.

V. DISCUSIÓN

A continuación procedemos a la presentación de los resultados obtenidos, se discuten los coeficientes de relación encontrados tomando como referencia investigaciones previas y poder verificar si los resultados coinciden con las conclusiones de otras investigaciones y estudios previos a nivel internacional, nacional y locales en los cuales se mencionan dos de nuestras variables que son los principales pilares de los servicios de salud, y fueron fuentes específicas de consultas previas sobre investigación en servicios de salud, con un enfoque particular en las necesidades y expectativas de los trabajadores de la salud

Para cumplir con el objetivo general en la tabla 3, se puede encontrar la existencia de una alta correlación entre clima organizacional y desempeño laboral, donde se tiene la certeza de un desempeño laboral adecuado cuando se percibe un clima organizacional bueno. En las pruebas estadísticas se pudo comprobar el índice de correlación de 0,749 (correlación alta) y la significación bilateral = 0,013 llegando a la conclusión y poder decir que estos resultados están muy relacionados íntimamente con un estudio realizado por Chinas (2015), que realizó una investigación en clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del programa Caravanas de la salud en Tabasco México, cuyo resultado fue, 76% de los empleados indicaron que existe una adecuada percepción de clima organizacional, lo que se correlaciona con la satisfacción laboral, y el 42% indicó que están parcialmente y regular satisfechos, teniendo como conclusiones una favorable percepción de clima organizacional con una regular satisfacción laboral. En la misma línea de investigación Rojas (2018), determino una relación significativa existente desempeño laboral y clima organizacional $p \leq 0.000$, planificación organizacional $p \leq 0.002$ y cultura organizacional $p \leq 0.004$. quien concluyo que el clima organizacional tiene relación directa con el trabajador.

Un estudio con similar resultado es el realizado en un hospital en Huaral, sobre clima organizacional y el desempeño laboral mostraron relación en los resultados correlación Spearman frente a la hipótesis general, mostraron una correlación alta y significativa entre el clima organizacional desempeño laboral en un hospital de Huaral, 2016 (sig. Bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.741), esta evidencia es

importante porque revela un valor significativo para 64 trabajadores de la salud del Hospital de Huaral, donde el Clima organizacional coincide con el desempeño laboral; la mayoría de ellos referían satisfacción con el clima organizacional, excepto que un pequeño porcentaje de personas que manifiestan estar poco satisfechas (Ministerio de salud, 2004). También estos resultados se relacionan con Melo (2018), en su trabajo realizado, Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral quien planteó un estudio desde la perspectiva del capital humano, con resultados positivos y altamente significativos que aportan evidencia empírica para otros contextos y unidades de análisis. Estos hallazgos se aplican a la gestión del capital humano para diseñar e implementar prácticas que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo factor sumamente indispensable que potencia la respuesta por parte de los trabajadores. Este trabajo de investigación discierne con el hallazgo encontrado por Chanduvi (2020), quien en su trabajo en la institución de salud Bellavista de la Unión de Piura refiere que no se encuentra una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. ($\rho=0.889$ y $P=0.021$), concluyó que las variables de clima organizacional y desempeño laboral no tienen relación en el Establecimiento de Salud Bellavista de Unión, Piura 2020.

Para lograr el objetivo específico 1, la Tabla 4 nos indica que existe una alta correlación entre el Clima organizacional y la dimensión de ayuda a otros del desempeño laboral, por lo que se puede deducir que ante una percepción buena de clima organizacional, se desarrollara en forma adecuada por lo que se puede deducir que ante una percepción buena de clima organizacional, se desarrollara en forma adecuada la ayuda a otros entre el personal de salud, de acuerdo a la prueba estadística utilizada podemos verificar un índice de relación alto de 0,130 y una significancia bilateral de 0,019 inferior al 0,05. Por lo que se puede decir que estos resultados se relacionan con la investigación realizada por Ortega (2017) quien manifiesta en su trabajo sobre clima organizacional y desempeño laboral del trabajador de salud logro resultados de 81.90% como nivel alto en la variable clima organizacional mientras desempeño laboral tuvo 88.56% como nivel alto, mostrando una correlación significativa alta de 0.813 y una significancia bilateral de 0.000 que es inferior a 0.01 indicándonos la existencia de positiva alta

para la variable clima organizacional y desempeño laboral en los empleados del sector salud.

Sander y Reuver (2008) al respecto mencionaron que un clima laboral positivo es fundamental para promover la consecución de los objetivos propuestos en la organización y por lo tanto se debe tener cuidado en promover y mantener un mejor y adecuado clima organizacional porque tiene un impacto sobre las percepciones de los empleados sobre la institución y como se comprometen con ella (Dimitriades 2007). Así mismo un clima organizacional adecuado puede promover un mayor acercamiento y estimular un mayor esfuerzo en los recursos humanos, permitiendo que los empleados se involucren más y se identifiquen con sus roles en la institución, desempeñando así sus actividades de manera positiva y estableciendo contactos con sus colegas en el trabajo en equipo siendo este siempre necesario (Anitha, 2014)

La cooperación en el centro de labor se relaciona con los lineamientos que se establecen en la institución para un beneficio mutuo entre los trabajadores y la dirección, implicando una interacción continua, compartiendo información (diálogo, debate, negociación y decisión), entendiendo por cooperación eficaz (ayuda a otros) a un conjunto de sistemas que deben de implementarse en las instituciones generado una interacción positiva en los trabajadores previniendo presencia de conflictos fomentando un ambiente armonioso todos estos componentes contribuirán a generar un entorno agradable potenciando el desarrollo y la productividad logrando alcanzar los resultados propuestos por la institución, promoviendo e incrementando la participación del trabajador (Organización Internacional de Trabajo, 2013).

Para cumplir el objetivo específico 2 en la tabla 5 muestra una relación de alta significancia entre clima organizacional y la vinculación organizacional, podemos mencionar que ante una percepción buena de clima organizacional se puede desarrollar una adecuada vinculación organizacional, de acuerdo a la prueba estadística utilizada se pudo verificar un índice de relación de 0,786 (correlación alta) con una significancia bilateral de 0,039 inferior al 0,05 por lo que podemos mencionar que estos resultados se relaciona con la investigación realizada por Ramírez (2013), en su trabajo clima laboral como elemento del compromiso

organizacional manifiesta que es una actitud que indica un estado psicológico relacionado con los valores y metas de la organización, donde varios factores determinan si una persona o un grupo de las personas se mantienen comprometidas con la organización en forma directamente, los resultados obtenidos se pudo indicar que tres de los cuatro factores de la dimensión clima organizacional se relacionan significativamente con el propósito institucional, por lo que se puede establecer que una percepción favorable del clima organizacional incrementa el compromiso.

También se puede mencionar que Clima organizacional es un ámbito susceptible y muy lábil del conocimiento humano sujeto a diversas características en cada organización y su entorno (Chiavenato, 2009). Tal es así que, de acuerdo a diferentes incidentes y situaciones, la mentalidad que existe en cada organización respecto a la conformación organizacional, institucional y el modo de desarrollar métodos que ayuden en la toma de decisiones. Esta muy influenciado por el contexto ambiental, los procesos internos y el capital intelectual involucrado Rivera et al,(2018), los resultados corresponden al clima de organización del trabajo y condiciones de trabajo/ engagement las gestiones de la gestión pública. Así mismo Reyes(2022), quien concluyó afirmando clima organizacional presenta una reacción positiva moderada en las relaciones laborales, así como dimensiones del engagement (es el compromiso de los trabajadores con su labor dentro de la institución caracterizado por un estado activo, positivo en el cual realiza sus acciones con dedicación y absorción) mostro que la dimensión de compromiso intelectual tuvo una influencia menos positiva en el trabajo de los docentes estudiados en el campo de las relaciones laborales. Finalmente se encontró que los resultados eran estadísticamente significativos a un nivel de probabilidad de $p < 0,05$.

Para cumplir con el objetivo específico 3, la Tabla 6 muestra una correlación altamente significativa en clima organizacional y la dimensión desempeño más allá del puesto, confirmando que el desempeño laboral fuera del horario de trabajo se realizara en forma efectiva cuando exista una sensación de un adecuado clima organizacional en la institución, teniendo las pruebas estadísticas que nos muestran una un coeficiente de Rho Spearman $R_s = 0,707$ (correlación alta) y un

Sig. bilateral=0,002 inferior al 0,05 ($p < 0,05$) por lo que podemos afirmar que estos resultados están relacionados con el estudio de Rojas (2018). El autor explica como el Clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral, sus hallazgos, evidenciaron que existe una relación considerable con las variables clima organizacional y desempeño laboral, resultados similares se encontraron en el trabajo de Gamonal (2016), en su trabajo sobre clima organizacional y desempeño de los Empleados en la sede Administrativa de la Red de Salud de Moyobamba mostró un 17,1%, 5,7% por encima del compromiso, se indica que los factores que promueven la cooperación, la comunicación y la confianza inciden en el clima organizacional (27,8%) revelan que el incumplimiento de metas por parte de los empleados afecta significativamente el nivel de desempeño laboral, (24,1%) revelan que un ambiente inadecuado puede afectar, mostrando que el ambiente o espacio insuficiente determina o afecta el desempeño de los empleados, alcanzando 0,726, lo que manifiesta un vínculo estadísticamente muy significativo entre las variables estudiadas, mostrando como conclusión que el centro de aprendizaje tenía un ambiente autoritario y el director de la escuela no era percibido como un líder, lo que sugiere que el ambiente de trabajo no motivaba plenamente, no se sentían identificados en forma absoluta con la organización, lo que afectaba constantemente su desempeño en su trabajo diario, esta situación lo coloca en el umbral del progreso técnico y pedagógico, y también muestra una debilidad en las habilidades de gestión, especialmente técnicas y conceptuales, y estrategias relacionadas con la participación en grupos de investigación. Ya estoy trabajando. Se concluyó que la relación entre el cambio de clima organizacional y el desempeño laboral es alta y estadísticamente significativa.

Este estudio discierne con el realizado por Alvares, et al (2001) en el trabajo planteado sobre clima organizacional y cultura como factores que intervienen en la efectividad en el instituto de oftalmología de la universidad nacional mayor de San Marcos, se extrajeron las siguientes conclusiones, insatisfacción con la gestión actual percepción de falta de dirección innovadora y recursos para la asignación de los empleados. recursos humanos, cultura organizacional débil, falta de compromiso institucional, clima organizacional tenso que afecta la fuga de talentos y empleados que permanecen en la institución, falta de

cooperación entre regiones; asimismo, se está desarrollando un grupo de empleados que no están satisfechos con su trabajo en la institución, porque creen que tienen un mayor nivel de formación profesional, perciben un deficiente nivel de ascenso interno, existe desmotivación permanente, consideran que sus ideas de cambio no son bien recibidas.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Clima organizacional tiene una relación altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de un hospital de la libertad, 2022. Con un Rho Spearman 0,749 y una significancia bilateral de 0,013, que es inferior a 0,05.
- Segunda: Existe una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de ayuda otros del desempeño laboral, de los trabajadores de salud de un hospital de la libertad, 2022. Comprueba que el índice de Rho Spearman 0,130 y la significación bilateral es 0,019, menor que 0,05.
- Tercera: Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional la dimensión vinculación organizacional del desempeño laboral de los trabajadores de salud de un hospital de la libertad, 2022., con un Rho Spearman 0,707 y una significación bilateral de 0,002, que es inferior a 0,05.
- Cuarta: Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión más allá del puesto del desempeño laboral de los trabajadores de salud de un hospital de la libertad, 2022., con un Rho Spearman 0,707 y una significancia bilateral de 0,002, que es inferior a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Al Gerente General y la alta gerencia de las unidades encuestadas se sugiere fortalecer la percepción que tiene el trabajador y potenciar de mejor manera su desempeño laboral para incrementar el 37% mediante el establecimiento de lineamientos estratégicos, procesos de planificación.
- Segunda: Al jefe de planeamiento establecer parámetros para poder orientar presupuesto y programación de los procesos productivos, asegurando en forma oportuna los insumos relacionados a la producción para evitar eventos que limiten las actividades, con el fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de salud.
- Tercera: Al jefe de recursos humanos realizar un reclutamiento y selección del personal de acuerdo a sus habilidades y talentos de manera que el perfil del trabajador encaje con el puesto de trabajo que se requiere y pueda desarrollar sus actividades con calidad y eficiencia. así mismo realizar capacitaciones y mejora continua en los canales de comunicación entre los trabajadores.
- Cuarta: Los futuros investigadores deberían considerar los resultados obtenidos con el fin de poder partir desde una base numérica, los fundamentos para generar mayor conocimiento desde un entorno cualitativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning.
- Álvarez Valverde, Shirley. La cultura y el clima organizacional, como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. UNMSM, Perú. Abril-agosto, 2001
- Álvarez, F. (21 de septiembre de 2016). La calidad de tu trabajo se relaciona con la calidad de tu vida. Obtenido de <http://www.desdelatrinchera.com/productividad-yeficiencia/la-calidad-trabajo-se-relaciona-la-calidad-vida>
- Anitha, J., Determinants of employee engagement and their impact on employee performance, doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008, International journal of productivity and performance management, 63(3), 308 (2014)
- Bernal. c. a. (2006). *metodología de la investigación; para administración y economía* (1a. ed.). Santafé de Bogotá: Pearson educación.
- Bittel. (2000). *Manual de entrenamiento t desarrollo de personal*//México: Diana.11era Ed.
- Bohórquez, H. (2004). *Manual de trazabilidad*. kaluze editores // Ciudad de Quito Ecuador.ISBN 978-9978-02-3.
- Chanduvi Monzón, S.M. (2020) *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40072>
<https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.02>
- Chatman, C. (1999) “La influencia de la composición demográfica y del clima organizacional en proceso y resultados de trabajo”. Universidad de California, Berkeley, EE.UU.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. D.F: Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración De Recursos Humanos*. México: McGraw HILL/INTERAMERICAN EDITORIAL S.A DE CV
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw HILL/INTERAMERICAN EDITORIAL, S.A DE CV.

- Chiñas, Á. C. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la salud en Tabasco, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 21(59), 43-52
<https://core.ac.uk/download/pdf/236398237.pdf>
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389
- Díaz, M., & Riaño, M. (2007). *Creatividad en educación*. Maravillaz Díaz, María Elena Riaño.
- Dimitriadis, Z. S., The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey, doi: 10.1108/01425450710776290, *Employee Relations*, 29(5), 469-491 (2007)
- Echeverría, P. (2009). *Psicología de la Organización*
- Fernández C, Baptista M. (2018) *Metodología de la investigación*. 6 edición McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Capítulo 7. Concepción o elección del diseño de investigación.
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Ferreñan M, González D. (2019) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud Chepén – 2019
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40671>
- Friedlander, G. (1995) "Clima Organizacional". Florida en los EE. UU
- Gamonal Nicodemos, D. S. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba–2014.
- García, J. I. (2008). *Remuneración del trabajo* 1era edición. Universidad Católica Andrés Bello ISBN:978-980-244-2//Editora Texto, C.A
- García, M. & Zapata D., A. (2008). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito.

Goncalves, Alexis. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

Gorriti, M. (2007). La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas: Psicología del trabajo y de las organizaciones, 23, 367- 387. Recuperada de <http://bit.ly/2kyhmHp>

Guzmán Cabrera, B. A. (2018). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote-2017

Hernández A, Ramos M, Plascencia B, Indacochea B, Quimis A, Moreno L. (2018) Metodología de la investigación científica. Editorial Científica 3 Ciencias. Capítulo 10. El diseño de la investigación científica. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/02/MIC_breve.pdf

Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill.

Huaman Ruiz, A. A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica–2015.

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>

Melo, N. A. P. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de investigación, 15(1), 90-101.

MINSA, (2011), Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico versión 2 R.M. NO 468-2011 Ministerio de Salud (MINSA). Dirección General de Salud de las Personas. Dirección de Calidad en Salud Lima: Ministerio de Salud; 2012. 38 cultura organizacional / desarrollo organizacional / estudios de casos organizacionales/recursos humanos en salud/conducta

Mukul, G. (2011). *Research methodology*. PHI Learning Pvt. Ltd.. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AKzwXp7K7FcC&oi=fnd&pg=PA1&dq=RESEARCH+METHODOLOGY+&ots=bIP6nmIRYU&sig=hqoSkFzJKMgmsEIHXJ5jIvI15c#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>

Ñique, Miranda, M. (2019), clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos -Hospital Essalud Trujillo-2019 .<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47472>

Organización Internacional de Trabajo (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales. Directrices para mejorar el desempeño. Recuperado de <http://bit.ly/1OTGNN9>

Ortega. I., M (2017) Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10850>

Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid España: Pearson Prentice Hall <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3468>

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159–188.

Panaifo R. (2015). "Gestión del Potencial y Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral". Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú.

Peralta Rodrigo. (2020, noviembre 26). El Clima Organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Ramírez Campos, Á. F., García Méndez, A., & Domínguez Aguirre, L. R. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.

Reyes Lopez, J. G. (2022). Clima organizacional y vinculación laboral/engagement en una Institución de Gestión Pública.

Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE.

Rojas Livia S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *revista de salud udh* [Internet]. 1 de noviembre de 2019 [citado 13 de septiembre de 2022];1(4): e28. Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>

Salinas (2001) "Relación entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Privada César Vallejo - Trujillo" Universidad César Vallejo- Trujillo.

Sanders, K., L., Dorenbosch, y R. de Reuver, the impact of individual and shared employee perceptions of HRM on affective commitment: Considering climate strength, doi: 10.1108/00483480810877589, *Personnel Review*, 37(4), 412-425 (2008)

Timothy., R. &. (2013). Comportamiento organizacional. México: 15ta edición.
Editorial Mexicana, S.A de C.V.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de Operacionalización de variables (enfoque cuantitativo)

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Clima organizacional	Clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización en relación al trabajo, ambiente físico en el que este se desarrolla las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él. (MINSAL,2011)	Son lineamientos específicos de obtención de datos mediante la ejecución de cuestionarios en base a los indicadores de las dimensiones de ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto.	Identidad	Sentimiento de pertenencia Objetivos personales Significado Objetivos satisfacción	Rangos: Deficiente (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
			Cooperación	Apoyo recíproco Solidaridad Libre expresión Resolución de problemas ayuda Reciprocidad	Rangos. Deficiente (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
			Estructura	Organización Desempeño Normas Designación de funciones Dirección Cumplimiento de normas	Rangos. Deficiente (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
			Recompensa	Valoración Reconocimiento Recompensa Evaluación Monitoreo Supervisión	Rangos. Deficiente (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2: Desempeño laboral	<p>El desempeño laboral en una institución se ve influenciados por factores actitudinales que se adoptan en el trabajo y este puede ser variable de persona a persona, (Chiavenato,2011). También desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo contribuyendo a la eficiencia organizacional, (Palací,2005)</p>	<p>Son lineamientos específicos de obtención de datos mediante la ejecución de cuestionarios en base a los indicadores de las dimensiones, ayuda a otros, vinculación organizacional, y desempeño laboral.</p>	Ayuda a otros	Cooperación Respeto Motivación Igualdad Oportunidad compañerismo	Rango: Deficiente (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
			Vinculación organizacional	Representación Motivación Respeto Pertenencia Responsabilidad Lealtad	Rango: Deficiente (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
			Desempeño más allá del puesto	Autodesarrollo Persistencia Seguridad Iniciativa Habilidades Satisfacción	Rango: Deficiente (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)

ANEXO 02

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONALES DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LA LIBERTAD, 2022

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL Carmen Rosa Espinoza Carbajal (2016)

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre el clima Organizacional en un hospital de la libertad, y luego de identificarlas buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

“Agradecemos anticipadamente su colaboración”

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

DATOS GENERALES

Nombre de la organización de salud:

Servicio: Edad:

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino Grupo Ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial

Profesión: Condición: (1) Nombrado (2) contratado

Tiempo trabajando en la institución.....

N°	V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Identidad	N	CS	AV	CS	S
1	Siento orgullo de pertenecer como trabajador a la institución					
2	Hago el trabajo como desafío interesante para mi realización					
3	El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución					
4	Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución					
5	Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso					
6	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
	DIMENSION 2: Cooperación	N	CS	AV	CS	S
7	Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan					
8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo requiero					
9	Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
10	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas					
11	Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan					
12	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades					
	DIMENSION 3: Estructura	N	CS	AV	CS	S
13	En esta institución los trabajadores están organizados y bien asignados					
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo					
16	El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad del personal					
17	En esta institución se tiene claro quien decide las cosas					
18	En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación					
	DIMENSION 4: Recompensa	N	CS	AV	CS	S
19	Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos					
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
21	Existe incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo					
22	En esta institución las críticas son bien intencionadas					
23	En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo					

Categorización de la medición de variable clima organizacional

CRITERIOS	CLIMA ORGANIZACIONAL
DEFICIENTE	24-55
REGULAR	56-87
BUENO	88-120

DIMENSIONES	Categorización		
	Deficiente	Regular	Bueno
Identidad	6-13 pts.	14-21 pts.	22-30 pts.
Cooperación	6-13 pts.	14-21 pts.	22-30 pts.
Estructura	6-13 pts.	14-21 pts.	22-30 pts.
Recompensa	6-13 pts.	14-21 pts.	22-30 pts.

Gracias por su colaboracion

ANEXO 03

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIOANL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LA LIBERTAD,2022 CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL Carmen Rosa Espinoza Carbajal (2016)

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer sus percepciones sobre el Desempeño laboral en el hospital en un hospital de la libertad, y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

“Agradecemos anticipadamente su colaboración”

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

DATOS GENERALES

Nombre de la organización de salud:

Servicio: Edad:

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino Grupo Ocupacional:(1) Administrativo (2) Asistencial

Profesión: Condición: (1) Nombrado (2) contratado

Tiempo trabajando en la institución:

N°	V2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Ayuda a otros	S	CS	AV	CN	N
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos					
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
	DIMENSION 2: Vinculación organizacional	S	CS	AV	CN	N
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado					
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
	DIMENSION 3: Desempeño más allá del puesto	S	CS	AV	CN	N
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba					

Categorización de la medición de la variable Desempeño Laboral

CRITERIOS	DESEMPEÑO LABORAL
Deficiente	18-41
Regular	42-65
Adecuado	66-90

DIMENSIONES	CATEGORIZACION		
	Deficiente	Regular	Bueno
Ayuda a otros	6-13 pts.	14-21 pts.	22-30 pts.
Vinculación organizacional	6-13 pts.	14-21 pts.	22-30 pts.
Desempeño laboral	6-13 pts.	14-21 pts.	22-30 pts.

Gracias por su colaboracion

ANEXO 04

Cálculo del tamaño de la muestra

Figura 1.

Fórmula de la muestra.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * p * q}{(N - 1) * E^2 + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

Fuente: Rodríguez (2016).

Donde:

$Z_{\alpha/2}$: Valor tabulado de la Distribución Normal Estandarizada ($Z_{\alpha/2} = Z_{0.975} = 1.96$)

α : Nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

E : Precisión o error de muestreo del $\pm 7\%$ ($d= \pm 0.07$)

p: Proporción de trabajadores de salud con adecuado desempeño laboral del 50% ($p=0.50$)

q: Proporción de trabajadores de salud con inadecuado desempeño laboral del 50% ($q=0.50$)

pq: Varianza máxima del 25.0% ($p*q=0.25$)

N: Población 205 trabajadores de salud ($N=205$)

n: Tamaño de muestra

Reemplazando valores, obtenemos el tamaño de muestra:

$$n = \frac{205 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(205 - 1) * 0.07^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 100$$

Por lo tanto, el tamaño de muestra será de 100 trabajadores de salud

ANEXO 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la Libertad,2022 desarrollado por la Bachiller Cumpa Noa Zenayda de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 20 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción y condiciones de trabajo

DECLARACIÓN:

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

Nombres y Apellidos del participante

DNI

Firma

Firma de los investigadores.

Cumpa Noa Zenayda

DNI. 23988247

ANEXO 06

Valides y fiabilidad del cuestionario Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	24

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Siento orgullo de pertenecer como trabajador a la institución	80,34	127,698	,282	,897
Hago el trabajo como desafío interesante para mi realización	80,26	126,768	,444	,893
El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución	80,42	124,004	,459	,893
Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución				
Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso Me				,895

siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco	80,26	128,074	,360	
	79,96	129,345	,335	,895
	80,36	127,460	,307	,897

Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan	81,00	123,224	,624	,890
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero	80,56	125,231	,451	,893
Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	80,74	122,074	,533	,891
La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan	81,76	127,288	,279	,898
	80,94	124,139	,552	,891
En la institución existe reciprocidad de responsabilidades	81,28	121,838	,585	,890
En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados	81,32	122,059	,686	,888
Las tareas que desempeño corresponden a mi función	80,44	127,190	,348	,895
Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo	80,90	125,357	,505	,892
El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal	80,98	121,979	,577	,890
En esta institución se tiene claro quién decide las cosas.	80,98	122,265	,596	,890

En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	81,12	119,985	,721	,887
	81,48	121,806	,607	,890
	81,80	121,878	,591	,890
Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo	82,34	121,576	,461	,894
En esta institución las críticas son bien intencionadas.	81,86	121,102	,447	,894
En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas	81,90	123,643	,396	,895
	81,88	118,271	,710	,887

Valides y fiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	18

ESTADISTICA DEL TOTAL DE ELEMENTOS

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	61,94	68,343	,099	,829
Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	62,06	66,629	,297	,820
Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional En mi área de trabajo no hay favoritismos	62,56	61,190	,555	,807
La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	63,04	68,774	,005	,841
	62,86	59,633	,620	,802

En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	62,54	62,131	,491	,810
El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	62,84	65,402	,213	,827
El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado	63,90	63,276	,320	,821
Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	62,98	61,367	,567	,806
Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	62,32	61,773	,558	,807
El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo	62,90	60,337	,532	,807
Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	62,20	63,102	,517	,810
Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	62,60	62,163	,451	,812
En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	62,54	63,356	,403	,815
Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba	63,04	64,692	,288	,822
	62,60	60,776	,650	,802
	62,48	62,051	,564	,807
	62,38	62,975	,444	,813

ANEXO 07

Base de datos de las variables

Variable: Clima organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D1	D2	D3	D4	V1
1	4	5	2	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	1	2	3	2	1	19	18	18	12	67
2	5	4	5	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	5	4	2	5	1	2	3	3	23	21	20	16	80
3	5	4	5	3	5	2	3	5	3	4	3	2	2	2	2	2	4	5	5	3	2	2	3	3	24	20	17	18	79
4	4	3	5	3	5	4	3	4	2	3	3	2	1	5	2	2	5	3	3	1	3	2	2	2	24	17	18	13	72
5	3	3	4	3	4	4	3	3	2	5	2	1	1	3	3	1	4	2	2	2	1	3	1	1	21	16	14	10	61
6	3	3	5	4	4	5	5	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	1	1	24	18	17	12	71
7	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	5	5	2	2	1	2	2	23	13	16	14	66
8	3	3	5	5	3	3	3	4	2	3	1	1	4	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	22	14	17	14	67
9	2	3	5	3	3	3	3	5	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	19	16	18	14	67
10	2	3	5	3	4	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	2	19	13	17	15	64
11	3	3	4	3	4	2	4	5	3	3	2	1	3	3	3	2	5	3	2	1	4	1	1	2	19	18	19	11	67
12	3	4	5	3	4	2	4	2	2	1	2	2	1	1	5	1	4	3	5	1	2	1	1	1	21	13	15	11	60
13	3	5	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	4	2	5	4	2	2	1	2	3	2	18	15	18	12	63
14	5	4	5	2	2	3	2	2	5	2	1	3	2	1	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	21	15	15	14	65
15	4	3	5	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	4	3	5	3	4	1	3	3	2	2	20	13	20	15	68
16	5	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	4	5	3	1	2	2	1	1	22	14	18	10	64
17	3	4	5	3	4	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	1	1	22	13	15	12	62
18	3	5	4	2	4	4	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	2	22	12	15	15	64
19	2	4	4	2	3	5	3	2	3	2	5	2	5	1	4	1	3	3	2	3	2	1	3	2	20	17	17	13	67
20	2	4	4	3	3	5	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	5	4	2	1	3	3	2	3	21	12	17	14	64
21	5	5	5	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	4	5	2	2	3	2	2	4	23	14	18	15	70
22	3	3	5	3	4	3	2	4	5	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	3	21	15	13	11	60

23	3	3	4	4	5	3	2	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	4	1	2	3	22	14	18	16	70
24	5	3	4	3	4	3	3	3	5	1	2	2	2	2	5	2	4	3	3	2	2	2	1	2	22	16	18	12	68
25	3	5	4	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	20	19	15	15	69
26	4	3	4	3	2	3	3	3	5	2	2	2	1	2	2	1	4	3	5	2	3	1	3	3	19	17	13	17	66
27	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	20	14	15	11	60
28	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	4	3	2	2	1	3	4	1	2	2	2	2	17	11	15	13	56
29	3	5	3	2	3	2	2	4	4	1	1	2	3	2	4	3	4	2	2	3	1	2	3	1	18	14	18	12	62
30	5	4	4	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	5	2	3	3	4	5	2	3	1	1	20	12	18	16	66
31	3	4	4	3	2	3	2	4	4	2	2	1	3	1	5	1	1	3	4	3	2	2	2	1	19	15	14	14	62
32	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	18	16	14	14	62
33	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	2	1	3	1	2	1	17	14	17	10	58
34	5	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	1	2	1	2	4	4	3	2	2	2	3	1	22	18	14	13	67
35	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	1	4	2	3	2	3	3	4	1	5	2	2	1	1	19	19	17	12	67
36	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	21	15	20	16	72
37	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	4	2	2	4	4	3	2	3	1	1	3	2	18	14	19	12	63
38	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	20	11	18	18	67
39	3	4	4	4	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	22	13	17	11	63
40	3	3	4	3	2	3	4	5	4	1	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	18	17	16	12	63
41	5	3	3	4	2	3	3	3	5	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	1	3	2	2	1	20	18	16	12	66
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	1	1	3	3	4	4	1	1	2	2	3	2	20	18	16	11	65
43	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	4	3	3	3	1	3	5	20	19	14	18	71
44	3	3	4	4	3	5	3	2	4	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	22	15	14	9	60
45	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	1	4	3	2	2	3	1	1	2	20	18	17	11	66
46	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	4	4	3	3	1	2	2	2	19	15	16	13	63
47	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	2	2	19	15	17	13	64
48	4	3	5	3	3	3	2	3	5	3	2	2	5	3	3	4	2	3	1	3	1	4	3	1	21	17	20	13	71
49	3	3	4	3	4	3	1	2	4	3	2	1	3	2	2	2	4	3	2	5	2	3	1	1	20	13	16	14	63
50	3	4	4	4	4	3	1	2	3	1	3	1	4	2	3	3	4	3	3	2	1	1	2	2	22	11	19	11	63
51	3	4	3	4	3	2	1	3	3	1	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	19	12	17	14	62

52	3	4	3	4	3	2	2	5	3	3	2	3	2	2	4	3	3	5	2	3	2	1	2	3	19	18	19	13	69
53	3	4	4	3	4	2	2	4	3	1	3	1	3	1	2	5	3	4	2	1	3	2	3	2	20	14	18	13	65
54	3	4	4	3	4	5	2	3	2	1	3	2	4	2	3	3	4	5	2	2	2	3	1	3	23	13	21	13	70
55	3	4	4	3	3	3	3	5	2	1	2	4	3	3	1	2	3	4	2	1	2	1	1	1	20	17	16	8	61
56	4	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	5	4	3	3	3	2	2	2	3	20	14	18	15	67
57	5	3	3	4	3	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	21	15	13	10	59
58	3	5	3	2	2	5	2	3	3	2	5	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	1	20	18	15	12	65
59	3	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	5	2	5	2	2	1	2	18	12	16	14	60
60	3	3	3	3	4	4	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	20	13	16	16	65
61	3	3	5	5	3	2	2	3	1	2	1	1	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	1	21	10	18	13	62
62	2	3	4	5	4	3	2	3	1	3	1	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	21	11	16	17	65
63	2	3	5	3	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	5	3	2	2	3	3	19	15	16	18	68
64	3	5	4	3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	20	16	17	14	67
65	3	4	3	3	4	2	2	5	4	3	2	1	3	4	2	3	4	4	3	2	2	1	1	1	19	17	20	10	66
66	3	4	3	3	4	3	1	4	5	1	4	1	1	2	3	2	4	3	4	1	3	1	2	2	20	16	15	13	64
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	18	15	19	15	67
68	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	23	18	15	11	67
69	3	4	3	4	2	4	3	3	3	1	3	2	4	3	2	1	4	2	3	4	2	1	2	2	20	15	16	14	65
70	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	1	4	3	1	2	3	3	2	3	20	18	18	14	70
71	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	5	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	5	2	1	18	17	16	15	66
72	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	20	14	16	12	62
73	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	2	3	2	2	4	3	3	5	1	2	3	2	3	1	20	20	19	12	71
74	4	4	4	3	3	2	3	2	5	2	2	1	2	3	4	2	4	4	3	3	2	2	1	2	20	15	19	13	67
75	4	4	5	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	22	15	18	10	65
76	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	2	5	3	3	1	1	1	1	3	23	17	18	10	68
77	4	5	3	5	4	5	4	4	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	26	16	15	11	68
78	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	5	1	3	2	2	1	18	17	13	14	62
79	4	4	3	3	5	3	3	4	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	22	15	15	11	63
80	4	3	3	3	4	2	3	5	2	3	1	2	3	4	2	2	4	5	5	2	3	3	3	2	19	16	20	18	73

81	3	4	5	5	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	1	3	1	5	2	23	14	19	15	71
82	3	4	4	5	3	3	2	2	1	3	1	4	2	2	2	2	5	3	1	3	2	1	2	1	22	13	16	10	61
83	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	1	22	16	18	13	69
84	5	3	4	4	5	3	2	5	3	1	3	3	1	1	1	1	3	4	3	2	1	3	1	2	24	17	11	12	64
85	3	3	3	4	4	4	5	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	2	4	1	2	21	16	14	15	66
86	3	4	3	4	4	2	4	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	20	15	13	14	62
87	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	1	4	2	3	24	13	19	15	71
88	4	3	2	5	3	5	3	3	2	5	3	1	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	22	17	18	15	72
89	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	1	2	4	2	3	4	5	1	3	3	3	2	2	17	14	20	14	65
90	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	2	1	4	2	3	2	3	4	5	2	3	2	2	3	21	14	18	17	70
91	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	19	15	17	12	63
92	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	1	1	3	21	16	13	12	62
93	5	3	3	5	4	4	3	2	4	1	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	2	3	2	1	24	16	13	13	66
94	4	4	3	4	3	5	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	4	3	2	3	2	3	1	23	17	11	14	65
95	4	3	3	4	3	2	3	3	1	2	2	4	2	1	2	3	3	4	2	1	2	1	2	2	19	15	15	10	59
96	3	3	3	5	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	20	13	14	10	57
97	3	4	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	5	20	16	16	15	67
98	5	3	5	3	4	2	3	3	2	5	3	3	1	3	2	2	4	1	3	2	1	3	2	3	22	19	13	14	68
99	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	1	2	2	18	13	18	12	61
100	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	1	1	2	1	2	4	4	2	4	2	1	2	1	2	19	10	15	12	56

Variable : Desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D1	D2	D3	V2
1	5	3	3	2	4	1	5	3	4	3	2	1	5	4	1	5	5	4	18	18	24	60
2	4	2	2	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	19	22	23	64
3	3	2	2	2	4	1	4	3	2	3	2	1	4	3	4	4	4	5	14	15	24	53
4	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	5	5	4	20	18	24	62
5	3	3	1	5	3	2	4	2	1	3	2	3	3	4	2	5	4	4	17	15	22	54
6	3	4	1	2	3	3	5	4	2	3	2	1	5	5	1	4	5	5	16	17	25	58
7	5	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	1	5	4	1	4	5	3	14	18	22	54
8	5	3	2	2	2	2	5	4	3	2	3	3	4	3	2	5	5	3	16	20	22	58
9	5	1	2	4	1	1	4	3	2	3	2	1	3	4	3	5	5	4	14	15	24	53
10	3	1	5	4	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	2	4	3	3	18	14	19	51
11	1	2	1	5	2	2	5	3	3	2	2	1	4	3	1	3	4	3	13	16	18	47
12	3	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	4	4	1	5	3	4	13	13	21	47
13	5	3	4	4	3	1	3	5	3	2	3	2	5	4	3	4	3	2	20	18	21	59
14	5	2	2	3	1	3	4	3	2	3	2	1	3	3	2	5	4	4	16	15	21	52
15	2	1	2	3	1	4	5	3	2	1	2	1	5	4	2	4	5	3	13	14	23	50
16	4	5	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	5	5	3	18	14	23	55
17	5	1	2	3	2	1	4	3	1	2	4	2	4	3	2	3	5	4	14	16	21	51
18	4	4	1	3	3	2	5	2	1	3	3	1	4	3	4	3	4	5	17	15	23	55
19	5	2	1	4	3	2	4	3	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	17	15	23	55
20	4	2	1	2	3	1	5	3	3	4	2	4	5	4	2	3	5	1	13	21	20	54
21	5	3	3	3	3	1	5	4	4	3	2	2	4	5	1	3	5	4	18	20	22	60
22	3	4	2	4	1	2	5	3	2	3	2	1	5	4	1	4	3	3	16	16	20	52
23	4	4	1	4	4	2	5	3	3	2	1	2	5	3	2	3	5	4	19	16	22	57
24	5	4	3	4	2	1	4	2	2	3	1	2	5	3	2	5	4	2	19	14	21	54
25	2	5	3	3	1	2	3	4	1	3	2	1	5	4	3	5	4	3	16	14	24	54
26	4	5	1	3	2	1	5	3	2	4	3	2	4	3	2	5	3	4	16	19	21	56

27	3	3	2	2	2	2	5	4	3	3	2	3	4	3	1	4	3	4	14	20	19	53
28	2	3	2	5	1	1	4	3	3	2	2	1	4	5	4	4	5	4	14	15	26	55
29	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	1	3	5	2	17	14	18	49
30	5	3	2	3	1	1	3	4	3	4	1	3	2	3	2	3	4	5	15	18	19	52
31	5	3	5	3	2	1	5	3	3	2	2	1	5	4	3	5	5	4	19	16	26	61
32	2	4	1	2	2	3	4	3	4	3	2	1	5	2	4	4	5	4	14	17	24	55
33	3	5	2	3	1	2	5	3	2	3	2	2	4	3	1	2	3	1	16	17	14	47
34	3	3	2	3	1	2	5	4	3	3	3	1	4	4	1	4	4	3	14	19	20	53
35	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	1	2	4	4	2	3	4	4	15	14	21	50
36	2	3	3	5	2	2	3	3	2	3	2	1	3	5	3	4	3	3	17	14	21	52
37	5	4	2	4	3	1	4	2	2	3	2	1	3	5	1	4	5	2	19	14	20	53
38	4	5	2	4	3	2	5	4	3	3	2	1	5	3	4	4	3	5	20	18	24	62
39	3	3	1	5	5	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	5	3	20	18	19	57
40	3	5	3	5	3	3	4	2	2	3	2	1	3	3	4	5	4	4	22	14	23	59
41	2	5	1	4	4	3	3	2	1	2	1	1	3	4	2	4	5	4	19	10	22	51
42	4	2	3	3	3	1	4	5	3	3	2	2	4	3	3	4	5	3	16	19	22	57
43	3	3	2	3	2	2	5	3	2	3	2	1	4	4	3	2	5	1	15	16	19	50
44	2	3	2	2	3	1	4	3	4	2	2	2	3	3	1	3	5	5	13	17	20	50
45	4	5	2	4	2	1	4	3	3	2	2	1	4	3	1	4	5	4	18	15	21	54
46	2	5	3	4	3	2	5	3	3	3	1	1	5	4	2	4	4	2	19	16	21	56
47	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	16	16	20	52
48	4	5	2	3	1	1	3	2	2	3	4	1	5	3	3	5	5	4	16	15	25	56
49	5	4	2	3	1	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	5	1	18	18	21	57
50	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	1	5	4	1	4	4	3	18	17	21	56
51	3	3	1	3	3	2	5	2	4	3	3	2	3	3	4	5	4	3	15	19	22	56
52	4	3	4	5	3	2	4	3	3	2	1	1	5	4	2	5	3	4	21	14	23	58
53	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2	5	5	4	18	19	23	60
54	3	3	3	5	2	3	5	4	3	2	3	1	4	5	3	3	4	3	19	18	22	59
55	3	3	4	3	1	1	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	5	2	15	22	19	56

56	5	4	2	3	2	1	4	3	3	2	2	1	4	3	3	4	4	4	17	15	22	54
57	4	5	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	4	18	18	20	56
58	5	4	2	3	2	1	3	4	3	2	2	1	5	4	2	5	4	3	17	15	23	55
59	4	3	1	3	3	1	4	3	4	3	2	1	3	4	1	5	3	4	15	17	20	52
60	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	4	4	2	3	5	2	16	12	20	48
61	3	3	3	5	2	2	4	4	3	3	2	1	4	5	3	5	4	3	18	17	24	59
62	3	4	4	4	2	1	5	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	18	21	16	55
63	2	4	3	4	1	1	4	5	4	4	2	2	3	4	1	3	3	4	15	21	18	54
64	4	3	5	3	1	2	3	3	4	3	1	1	5	3	2	5	4	5	18	15	24	57
65	4	3	3	3	1	2	5	4	3	3	1	2	5	3	3	4	4	4	16	18	23	57
66	3	2	3	4	1	3	4	4	3	4	2	1	4	4	2	4	3	3	16	18	20	54
67	3	3	2	5	2	3	3	3	4	2	3	2	5	3	1	5	4	5	18	17	23	58
68	5	3	2	5	2	2	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	3	2	19	17	21	57
69	5	4	3	4	3	3	5	3	2	3	2	1	5	3	2	3	5	1	22	16	19	57
70	5	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	1	4	3	3	5	4	3	15	12	22	49
71	4	3	1	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	5	4	15	16	25	56
72	4	3	1	4	3	1	5	4	4	3	1	1	3	3	3	3	4	4	16	18	20	54
73	3	5	2	4	2	1	4	3	4	3	2	1	3	4	3	5	2	4	17	17	21	55
74	5	4	2	4	2	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	2	19	14	18	51
75	4	4	1	3	2	2	4	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	3	16	16	19	51
76	5	3	3	4	1	1	4	3	4	3	2	1	5	4	4	5	4	3	17	17	25	59
77	4	2	3	1	2	2	5	4	4	3	2	2	3	5	3	4	5	2	14	20	22	56
78	5	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	2	3	5	4	5	4	4	15	16	25	56
79	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	3	2	3	5	2	16	18	17	51
80	2	3	2	4	1	2	4	3	4	2	3	1	3	3	3	5	5	3	14	17	22	53
81	3	2	1	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3	4	3	4	5	2	14	15	21	50
82	3	2	4	3	2	1	5	4	3	2	4	2	5	4	3	4	2	1	15	20	19	54
83	2	3	4	3	3	1	4	4	2	3	2	1	3	4	4	5	3	3	16	16	22	54
84	4	4	3	3	2	3	5	3	2	3	3	1	5	2	2	3	5	2	19	17	19	55

85	4	4	3	5	2	3	3	4	3	4	2	3	5	3	3	5	4	1	21	19	21	61
86	3	3	3	5	3	2	4	3	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	19	17	21	57
87	3	2	2	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	16	21	22	59
88	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	5	2	2	16	17	17	50
89	3	2	1	3	1	4	5	4	3	4	1	2	4	3	3	4	5	1	14	19	20	53
90	4	4	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	5	1	5	5	4	17	13	23	53
91	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	5	1	3	5	3	16	20	21	57
92	3	2	1	5	4	2	5	4	3	3	2	2	3	4	1	3	5	2	17	19	18	54
93	3	3	5	5	5	1	5	3	2	4	1	2	5	4	3	5	3	1	22	17	21	60
94	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	17	19	19	55
95	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	2	3	4	5	20	15	21	56
96	4	3	2	4	2	1	5	3	4	4	2	2	3	3	1	4	4	5	16	20	20	56
97	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	1	5	4	1	5	3	1	18	16	19	53
98	3	4	3	5	2	1	3	3	4	3	2	3	5	4	2	3	3	1	18	18	18	54
99	4	5	4	5	3	1	5	4	3	2	1	2	3	3	2	5	5	3	22	17	21	60
100	3	4	2	4	1	2	4	3	2	3	2	1	5	3	1	4	3	2	16	15	18	49

Figura 01

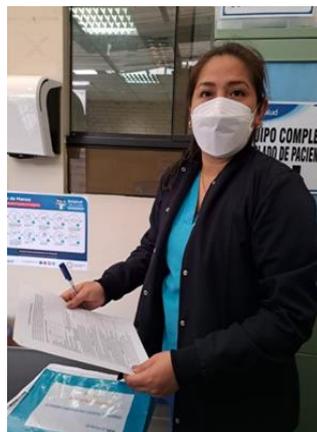
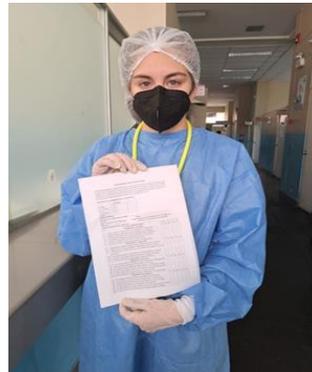
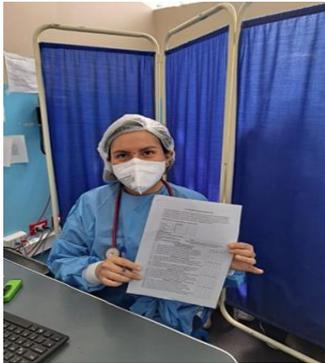
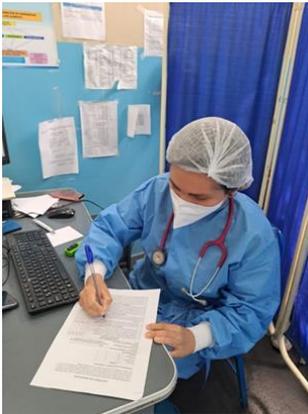


Figura 02





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de un hospital de la libertad, 2022.", cuyo autor es CUMPA NOA ZENAYDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIPI4 el 12- 01-2023 22:14:04

Código documento Trilce: TRI - 0518435