



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del clima institucional y el desempeño laboral en un
Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Vasquez Marquina, Katerijn Yulisa (orcid.org/0000-0002-1843-3897)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por estar siempre a mi lado brindándome su protección divina en cada etapa de mi vida, a mis padres Santos y Nazario por todo su apoyo y amor infinito que me brindan.

A mi sobrino por ser el impulso en mi vida de seguir adelante con mis estudios de maestría y poder seguir actualizándome de muchos conocimientos y a mi novio por su apoyo incondicional en todo este proceso de estudios.

Agradecimiento

A mi familia por sus sabios consejos de superación como profesional y como persona, por estar a mi lado en todo momento, gracias por todo su amor y apoyo.

A los docentes de la universidad César Vallejo por su apoyo constante en el desarrollo del presente trabajo de investigación. Al director del hospital de apoyo Cajabamba y al personal asistencial por brindarme las facilidades para realizar mi trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Caràtula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de gráficos y Figuras	vi
Resumen	vi
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
VI. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	30
VI.CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Niveles de la variable Gestión del Clima Institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	17
Tabla 2	<i>Cuadro de los niveles de las dimensiones de la variable de la gestión del clima institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	18
Tabla 3	<i>Cuadro de los niveles de la segunda variable desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	19
Tabla 4	<i>Cuadro de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	20
Tabla 5	<i>Relación entre gestión del clima institucional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	21
Tabla 6	<i>Relación entre la Gestión del clima institucional y el desempeño individual.</i>	22
Tabla 7	<i>Relación entre la Gestión del clima institucional y desempeño grupal.</i>	23
Tabla 8	<i>Relación entre la gestión del clima institucional y el compromiso institucional.</i>	24
Tabla 9	<i>Correlación entre gestión del clima institucional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	26
Tabla 10	<i>Correlación entre gestión del clima institucional y la dimensión del desempeño individual del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	27
Tabla 11	<i>Correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño grupal del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	28
Tabla 12	<i>Correlación entre la gestión del clima institucional y la dimensión del compromiso institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	29

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1	<i>Niveles de la primera variable Gestión del clima institucional</i>	17
Figura 2	<i>Niveles de las dimensiones de primera variable Gestión del clima institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	18
Figura 3	<i>Niveles de la variable desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba</i>	19
Figura 4	<i>Niveles de las dimensiones de la segunda variable desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	20
Figura 5	<i>Relación entre gestión del clima institucional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.</i>	22
Figura 6	<i>Relación entre la Gestión del clima institucional y el desempeño individual.</i>	23
Figura 7	<i>Relación entre la Gestión del clima institucional y el desempeño grupal.</i>	24
Figura 8	<i>Relación entre la gestión del clima institucional y el compromiso institucional.</i>	25

Resumen

En el presente estudio de título; Gestión del Clima Institucional y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022, el objetivo general de estudio fue Determinar si la Gestión del Clima Institucional si hay relación con el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba, 2022.

La investigación es básico, no experimental, correlacional y diseño de tipo descriptivo. Nuestra población estuvo conformada por 108, con una muestra de 50 trabajadores asistenciales. Para las ambas variables se realizó las encuestas y cuestionarios como instrumentos; para la variable gestión del clima institucional contenía 24 ítems el instrumento, validado por 3 expertos de juicio y con la confiable de 0.959 por alfa de Cronbach, en la segunda variable desempeño laboral contiene 12 items el instrumento, validado a través de 3 especialistas con la confiable de 0.878 por alfa de Cronbach a través de juicio, para corroborar la hipótesis se usó la prueba estadística de correlación de Spearman con un 95% de confianza.

Los resultados determinaron que si hay correlación significativa y positiva ($Rho=0,920$) entre la Gestión del Clima Institucional en relación con el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba, 2022.

Palabras clave: Gestión del clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, responsabilidad.

Abstract

In the present title study; Institutional Climate Management and work performance at the Cajabamba Support Hospital. 2022, the general objective of the study was to determine if the Institutional Climate Management is related to job performance at the Cajabamba Support Hospital, 2022.

The research is basic, non-experimental, correlational and descriptive type design. Our population consisted of 108, with a sample of 50 care workers. For both variables, surveys and questionnaires were carried out as instruments; for the institutional climate management variable, the instrument contained 24 items, validated by 3 judgment experts and with the reliable of 0.959 by Cronbach's alpha, in the second work performance variable, the instrument contained 12 items, validated through 3 specialists with the reliability of 0.878 by Cronbach's alpha through trial, to corroborate the hypothesis, the statistical test of Spearman's correlation was used with 95% confidence.

The results determined that there is a significant and positive correlation ($Rho=0.920$) between the Institutional Climate Management in relation to the work performance of the Cajabamba Support Hospital, 2022.

Keywords: Organizational climate management, job performance, leadership and responsibility

I. INTRODUCCIÓN

La investigación a nivel internacional reconoce que los trabajadores del Hospital cumplen un rol muy indispensable para el cumplimiento de metas, el personal debe estar presto a cambios y competitividades de la institución, para logra el objetivo se debe empezar de la opinión que el trabajador tiene ya que es una pieza indispensable para el cumplimiento de los indicadores de la institución (Linares et al., 2013). En el medio de la salud, para cumplir con los indicadores de la institución e impactar la importancia de la atención ejecutada, se debería cumplir siempre y cuando se corrijan las debilidades del clima institucional, reforzando cada competencia del personal e inculcando la promesa de cumplimiento entre todo el personal de salud (Kalhor et al., 2018). El personal de gestión debería priorizar las investigaciones en el clima institucional para que la institución se logre estimar certificada ante la sociedad y con el personal calificado; ya que, en el clima se trata de brindar una buena calidad de atención, por ende, habrá incrementos de agrado laboral entre compañeros (Haryono et al., 2019; Griffin et al., 2015). En Latinoamérica existe algunos países que facilitan numerosas referencias de investigación y también que no se ejecutan investigaciones sobre el clima institucional donde admite informar a conciencia del empleado en dirección de su institución, lo cual viene produciendo problemas como ausencia, cambios de servicio en los trabajadores, descontento laboral y un deficiente rendimiento de funciones (Lara, 2016). En Ecuador se logró encontrar deficiencias en el clima institucional y se probó una deficiencia en el rendimiento en el personal (Qiñonez y Peralta, 2017). En Perú, en la investigación se concluyó que las dos variables, conllevan al mismo objetivo de los componentes particulares de un ambiente institucional tanto en políticas, la permanencia del trabajador, beneficios, etc., NO le posibilitan la ejecución de funciones de los empleados (Silva et al., 2018). La ejecución laboral es el fruto de armonía de la institución, explicado así

por el empleado de la institución (si hay buen clima laboral entre empleados, se tendrá mejor desempeño laboral) de tal manera observamos que interviene en el desempeño laboral de la institución (Usucachi, 2019). En el estudio de clima institucional de La Diresa de Cajamarca red prestadora de salud es el habito más eficiente de liderarlo, ya que influye en la clase de interés dada al usuario, la creación de un adecuado clima institucional en los trabajadores y se obtendrá el incremento de auto-eficiencia en ellos y por ende una mejor atención de salud al usuario (Segura, 2012).

El Hospital de Apoyo Cajabamba ubicado en parubamba distrito de Cajabamba, provincia Cajabamba y Región Cajamarca tiene dificultades en el cumplimiento de ciertas actividades extramurales (promocionales y preventivas), teniendo dificultades en la comunicación entre compañeros y dificultades con el apoyo de materiales o movilidad. La comunicación es uno de los pilares fundamentales, el cual es una debilidad entre compañeros y discomfort, estas debilidades se han dado al no haber definido bien las funciones de los empleados dentro de la institución, en el servicio asignado. Otro de los puntos importantes, es que los empleados están entre los treinta y cinco años, de los cuales algunos ya vienen prestando sus servicio a la institución sin recibir ninguna gratificación como gratitud a su excelente labor, sin embargo al personal nombrado se les brinda todos los beneficios y muchos de ellos suelen ausentarse en sus turnos laborables, a pesar de todo este malestar del personal CAS Y CAS covid19; debe tener en cuenta que hasta ahora no se ha presentado ausencia laboral, pero hay desconformidad y descontento en el empleado por ende esto influye en el desarrollo de sus funciones cuando atienden al paciente que acude al Hospital. Esta dificultad nos lleva a plantear un Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión del clima laboral y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba? 2022? En el presente estudio de Gestión del clima institucional, se justifica que hipotéticamente en la

experiencia de Liwin y Stringer (1968) menciona una visión de impresión y en la primera variable de Desempeño laboral se fundamentó en Chiavenato (2011). En su justificación de la presente investigación ha ejecutado técnicas metodológicas que apoyan a medir cada variable de investigación, para validar se elaboró un veredicto de especialistas de cada variable; para justificar la práctica se logró un juicio de su clima dentro de la institución y tener ingreso a las proporción de mejora continua en ejecución de sus funciones de los trabajadores, lograr esta determinante nos facilita los puntos débiles y los conflictos para corregir y reducir, proyectando directo al servicios asistencial de salud al usuario. Teniendo ya explicado la importancia del actual estudio se programó el Objetivo General; Determinar si la Gestión del Clima Institucional tiene relación con el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022. A continuación, se sugirió la Hipótesis General: Existe relación en las dos variables la gestión del Clima institucional y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los presentes estudios presentados de forma internacional, según Palacios (2019) en el presente estudio, logro concluir la relación del clima organizacional, que tiene influencia en el desempeño laboral. Su investigación fue de tipo aplicativo, cuantitativa, explorativa, correlacional y descriptiva. Su muestra fue 312 usuarios, en la recaudación de información ejecuto 2 encuestas. Logrando a determinar que, hay relación positiva en cada variable de la investigación, en beneficio de los principios morales 0,234 (Rho de Spearman) y 0,914 (Alfa de Cronbach).

Según Ludeña (2019) en su investigación determino la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, utilizo cuestionarios para la recolección de información indicada, teniendo una muestra de treinta y cinco empleados encuestados. En los resultados se obtuvo una correlación moderada (0,576), determino que existe relación en la satisfacción con Desempeño laboral; teniendo como conclusión que, de acuerdo al enlace logrado, la satisfacción laboral afecta en el desempeño en las funciones de los trabajadores.

Por otro lado, Faremi y Jita (2019), estudiaron la relación de la satisfacción profesional y el clima institucional para renovar el desempeño laboral, determinaron que la primera variable tiene un impacto significativo de forma negativa en el desempeño laboral, también se hace referencia que la satisfacción laboral y el clima institucional interviene de forma positiva en el desarrollo laboral. Herdoiza (2020), en su estudio, obtuvo la siguiente conclusión, existe 1 relación significativa en ambas variables. Allí ejecuto una metodología correcta a un estudio de enfoque combinado, diseño explicativo y descriptivo. En la recaudación de información se destinó cuestionarios que fueron los instrumentos.

Berberoglu (2018) en su actual investigación del clima institucional, el compromiso institucional y desempeño laboral llegaron a determinar que hay vinculación positiva en las dos variables indicadas, también indico que el clima afecta mucho en el desempeño laboral y compromiso, es lo que se evidencia en los empleados de los Nosocomios públicos de Chipre del Norte.

En los trabajos realizados a nivel nacional, Suarez et al, (2019) en su presente estudio tuvo como determinate concluir el vínculo que existe en las dos variables “clima organizacional y rendimiento laboral en un centro de Salud”. Este es una investigación de enfoque cuantitativo, diseño transversal y no experimental, correlacional; con una muestra de cincuenta y nueve usuarios, donde se utilizó el cuestionario como instrumento. Llegando a concluir, que hay relación positiva con el clima institucional.

Lipa (2020) en su reciente investigación determinó ambas variables, “clima organizacional y desempeño laboral”, donde llego a concluir que existe un vínculo en los empleado que trabaja en Mype Voltrailer existe una vinculo significativo en las dos variables de investigación, por otro lado revela la existencia de 6 dimensiones del clima institucional mostrando que existe correlación significativa con el desempeño laboral.

Usucachi (2020) en su investigación, determina “Qué relación existe entre clima institucional y desempeño laboral”; este estudio fue de tipo cuantitativo y descriptivo, no experimental, básica, de diseño transversal y correlacional. Hallando relación significativa entre el clima institucional es el desempeño laboral.

Chagray et al., (2020) en su presente estudio del clima institucional y el desempeño laboral en la empresa de leche del Perú, confirmaron que un clima laboral bueno influye significativamente en el cumplimiento de sus funciones de los trabajadores por ende se necesita un plan de mejora continúa incluyendo capacitaciones y talleres que nos

ayuden a obtener un mejor resultado y poder mejorar el desempeño laboral y cumplir con las metas.

A nivel local, Yuleisy (2021) en su estudio , “el clima institucional en el Desempeño laboral de los empleados del Hospital Regional de Cajamarca, 2019”; investigo las dos variables y definió que el efecto del clima institucional en el desempeño laboral. El estudio es de corte transversal No experimental, se tomó una muestra de 60 empleados; se concluyó que la relación de las dos variables es afirmativa, por ende, el clima institucional tiene efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los empleados del Hospital Regional de Cajamarca. 2019.

Abner (2019), en su investigación “Relación del Clima institucional en el desarrollo laboral de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. 2019.” Este estudio es de corte transversal, correlacional y no experimental. Se tomó un muestreo de 40 empleados de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca. Existe relación de manera moderada entre el clima institucional con el desempeño laboral de este estudio.

Antes de comenzar con un concepto de la gestión del clima institucional podemos decir: el esquema, es como se detalla la institución en el trabajo, tener la precisión del rendimiento y conocimiento de las normas por el empleado al realizar la ejecución, sus responsabilidades que tienen, sobre el cumplimiento de sus funciones, los reconocimientos es la precepción de los trabajadores sobre la recompensa de la labor ya realizada, el apoyo es lo que el trabajador tiene de soporte en sus compañeros de trabajo, el compromiso que tienen con el lugar de trabajo y con los objetivos cumplidos (Díaz et al, 2020; Bin, Ahmad et al., 2018; Litwin y Stringer, 1968).

En el ámbito de salud, Smith, et al., (2013) los empleados tienen que ser competentes para el cargo que desempeñen, sus responsabilidades y funciones lo asume desde el inicio, empezará a mostrar su actitud el cual será valorado por la sociedad que observe su trabajo en medio de un ambiente complejo, por ende, su desempeño laboral puede presentar un resultado satisfactorio en los empleados y en la comunidad.

En la primera variable de estudio, la importancia de investigar la gestión del clima institucional está en la obligación de saber cuál es el ambiente interno; ver si existe un liderazgo efectivo por ende un entorno estable esto es importante para el impacto en los empleados y se pueda cumplir con las metas (Galicia et al., 2017), las instituciones necesitan de las mediciones del Clima institucional ya que va de la mano con el desempeño, motivación, y compromiso laboral (Sagredo y Castelló, 2019), un clima laboral positivo y agradable dará un resultado a favor de la institución ya que habrá un mayor desempeño laboral; ya que son de mucho interés el crecimiento institucional, sabiendo que el fracaso o el éxito depende del conocimiento (Chirinos et al., 2018).

En las bases teóricas y las nuevas investigaciones institucionales están enfocados en la variable gestión del clima institucional, el clima se determina; en una característica de medición de nuestro entorno de la organización, que es observada por los empleados y por ende influye en su desempeño, motivación y comportamiento, por otro lado se explica con los detalles de ciertas características de su centro de trabajo (Litwin y Stringer, 1968; Contreras y Matheson, 1984); el perfil que perciben los trabajadores en vínculo a su entorno de trabajo (Luqman et al., 2020; Zacher et al, 2016), la percepción que indica la estructura intelectual es la unión de muchas experiencias y observaciones (Barrios et al., 2018), el clima institucional es el efecto interno y externo para logra un mejor trabajo, por ello se crea la condición interna que debe lograrse cumplir con un ambiente divertido, automático y propicia (Rivai et al., 2019). El

clima institucional logro impactar en el liderazgo, la participación del personal, y a su vez influye en la producción de la institucional y a la motivación por otro lado afecta el ambiente y el rendimiento laboral, por ende, influye en el cumplimiento de metas (Mohaamend y Gaballah, 2018; Igoni, 2017). El clima está vinculado con la culturalización y conceptualizar de espíritus de trabajo en equipo (Robbins y Judge, 2013).

La característica ambiental frente a la característica individual del trabajador, permite la facilidad de medir y determinar situaciones, por otro lado, muestra alguno causas de la institución que influye en el clima institucional, es la conducta del trabajar y motivación, muchas veces el empleado no toma consciencia del impacto del clima (Pedraza y Bernal, 2018; Litwin y Stringer, 1968).

Lo importante de la gestión del clima institucional es la debilidad de no saber el ambiente interno de la institución; si existe un entorno significativo y un líder capacitado tendrían como resultado, la ejecución de las metas trazadas por la institución (Galicia et al., 2017), las instituciones solicitan la medición del Clima institucional, ya está vinculado a la motivación, compromiso y sus causas en el desarrollo laboral del trabajador (Sagredo y Castelló, 2019).

En la Variable dos de la investigación es; Desempeño laboral, es la actitud, las conductas o actos de los empleados que son importantes en el cumplimiento de los indicadores (Chiavenato, 2011), el personal debe mostrar ser competente en las funciones designadas en su servicio interno, para que estas funciones se cumplan con eficiencia y obtener resultados favorables, debería ser medido en forma individual, y de esa manera evaluar el compromiso del empleado (Mamani y Cáceres, 2019), es un punto importante para cumplir las metas y los indicadores, de la institución designada para el proceso estratégico (Ramawickrama et al., 2017).

En el desarrollo de la segunda variable; el desempeño laboral, es mediante el compromiso del empleado en su servicio asignado para cumplir sus funciones individuales y grupales por ende evaluar su habilidad y el nivel de competencia que demuestre, mediante este proceso se determinara aptitudes, cualidades del trabajador y características. también consta de una serie de procesos y por otro lado podemos denominar y evaluar con mérito, en los trabajadores (Chiavenato, 2011), esto es uno de los pasos, que se presenta a base de las características de la institución por ende se utiliza como actividad, considerado como punto importante de la competitividad que el trabajador tiene de cumplir sus tareas designadas, lograr gestionar los recursos para el cumplir con sus actividades y cumplir con los objetivos del su entro de trabajo, y su influencia en cumplir las metas (Guartán et al., 2019), el desarrollo laboral se debilita por diferentes motivos en comparación de los conceptos del trabajo, valorar el desarrollo y exhibición de la información a los trabajadores (Miraglia et al., 2017). Para medir el desarrollo laboral personal, presentara ventaja al ser la evaluación multidimensional, estrategia enfocada al éxito de indicadores (Bautista et al., 2020). El desempeño laboral prioriza 2 pilares importantes; (a) actitudes que se refiere lograr cumplir con los indicaciones y normativas, también está vinculada al empeño que dedica para lograr los objetivos de su centro laboral. (b) causas operativo del desempeño de sus funciones del empleado ante el cumplimiento de los indicadores. (Chiavenato, 2011). Lo más importante de la investigación de desempeño laboral, es dar a conocer las causas que influyen para el crecimiento de la institución (Choi et al., 2018), por otro lado se lograra mejorar el desarrollo de sus actividades en la institución, y se prioriza el premio de gratitud para el trabajador, para ello se aplicara un plan de motivación (Álvarez et al., 2018); el éxito la institución es mediante el compromiso del trabajador, ya que es fundamental el empleado cambie su comportamiento en base al objetivo planteado por la institución(

Sanjay, 2016). Hay 3 dimensiones: (a) La producción laboral es el vínculo que hay en el fruto final y el número de horas laborables del empleado, por ende esto va a depender de pilares fundamentales como el entrenamiento, lugar de trabajo, la motivación, ,etc. (Suárez et al., 2017), (b) la eficiencia alcanza a los indicadores con los mínimos recursos, energía y tiempo. (Koontz et al., 2012), es medido para cumplir con los indicadores de su centro de trabajo; (Calvo et al., 2018) (c) la eficacia es el vínculo entre el material utilizado y el resultado obtenido en el tiempo (Arias, 2017). En la producción del trabajador se tiene en cuenta tanto la parte interna y externa, los primeros son controlables y parte de la institución, el segundo es difícil de encontrar el control (Rodríguez-Rojas, 2021). En la relación que existe entre producción y competencia esto va a afectar en la variable dos, y esto genera incremento de atenciones (Choi et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

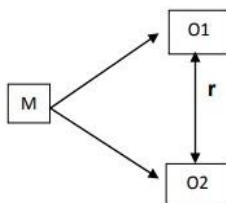
3.1. Tipo y diseño de investigación

La actual investigación es cuantitativa, validado el contenido a través de método estadístico con estándar a la confiabilidad aceptable (Hernández et al., 2018) que contribuye al conocimiento y también permite la garantía de los resultados a un muestreo alto.

El tipo de estudio es aplicado por que se resolverá un problema descriptivo, para conocer la respuesta de la interrogante ejecutada sin estar opuesto en la parte práctica (Muntané, 2010).

Es de nivel descriptivo, ya que la investigación se va a describir las dos variables sin buscar consecuencias o causas (Hernández et al., 2014). El diseño del estudio es NO-experimental, sabiendo que las variables no sé, solo se observa las situaciones que se presentan ya que la variable independiente no influye, por ende, poder analizar (Hernández et al., 2018). Este presente estudio es de corte transversal correlacional, y nos establece relacione entre las dos variables, pero no la relacione causal (Bernal et al., 2018).

El diseño correlacional del actual estudio de investigación se detalla a continuación:



Dónde:

M = Muestra-del-estudio

O1= Variable: Gestión-del-Clima-Institucional

O2= Variable: Desempeño-laboral $r =$
Relación-de-variables.

3.2. Variables y operacionalización

En la Variable Independiente: Gestión del Clima institucional, el concepto de esta variable es sobre conocimiento que tienen los trabajadores que vienen laborando en la institución, y de cierta forma afecta el desempeño laboral (Ministerio de Salud, 2011).

Esta variable fue medida por 24 items en relación a sus dimensiones de la investigación; estándares, estructuras, reconocimientos, responsabilidades, compromiso y apoyo, con el nivel que indique de adecuado, regular e inadecuado; Se utilizara un instrumento la encuesta que consta de 24 preguntas.

La variable dependiente: Desempeño laboral, el concepto es como la actitud de los empleados en el área donde desempeñan sus funciones, su competitividad es influida por muchos parámetros que incentivan y determinan el esfuerzo del trabajador de la institución (Chiavenato, 2011).

La operacionalizacion se define, la variable desempeño laboral será evaluadas por medio de calificación en puntajes obtenida en el cuestionario aplicado del Ministerio de Salud que contienen 06 indicadores con las escalas de medir ordinalmente, que mide 03 dimensiones: Gestión administrativa, dirigir las decisiones, Pro actividad y Valores laborales.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis Población

Malhotra (2008) son criterios que tienen propiedades similares que constituye el objetivo del universo, del conflicto del presente estudio, los empleados que laboran en el Hospital son un total de 108 empleados, se determinó la muestra con un total de 50 empleados. Los puntos importantes de inclusión a tomar en cuenta son los empleados de Salud presentes en el momento de aplicar el cuestionario el cual debe ser resultado en su totalidad por los empleados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de colección de información son pasos que permitirán obtener los datos necesarios para responder las preguntas del objetivo de estudio (Hernández y Ávila, 2020). En esta investigación se empleará como instrumento la encuesta. En esta investigación se empleará 2 cuestionarios, el cual está compuesto por varias de interrogantes, elaboradas por profesionales especialistas, que nos ayudara a recolectar información individual del empleado, de los sucesos que son importantes en el entorno de estudio (Ventura-León, 2020). El instrumento aplicado de la variable Gestión del Clima institucional, cuenta con 24 interrogantes entre items de forma positiva y negativa; en el caso número uno las alternativas de sus respuestas se evaluarán de siempre a nunca que va de 5 a 1. El presente instrumento de la variable Desempeño laboral es realizado por Machaca en el-2015 (con base en teoría de Chiavenato), contiene 12 items que contiene las tres dimensiones del estudio, 12 items en los 3 indicadores. Esta validado este cuestionario por tres jueces especialistas en la materia de estudio y administración, quienes dieron la aprobación del instrumento que se aplicara en este estudio. Para la legalizar de esta investigación, en

relación la gestión del clima institucional se logró un valor de 1.064 y para la variable del desempeño laboral un valor de 0.863 según Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

En este presente estudio se realizará los pasos siguientes: (1) Una vez sé que se apruebe el proyecto de estudio se procederá a ejecutar el instrumento a los empleados de la institución. (2) Se aplicará el instrumento de medición en la gestión del clima institucional y desempeño laboral. (3). Se verificará que las encuestas se completen en su totalidad de forma correcta. (4) Se realizará las tablas del programa Excel. (5) Se verificará que las bases de datos estén llenadas de forma correcta y se realiza a procesar los datos. (6) Se realizará el informe del resultado cumpliendo con el objetivo planteado en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizará el estudio de estadística mediante el programa SPSS de la Versión 25. De análisis descriptivo se ordenarán los resultados en tablas vinculadas las dos variables de investigación, luego analizar e interpretar, para la interpretación inferencial de correlación, se realizará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman que permite determinar la correlación de las variables de estudio y la comprobación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El principal aspecto ético se basa en mantener el anonimato de los usuarios que aportan su información, por ende la encuesta es anónima y con previa autorización; tomando en cuenta los principios bioéticos como la Beneficencia, el cual se define como un vínculo unilateral en ambos, el paciente y el personal de salud, de forma personalizada, la No-maleficencia, explica lo positivo y lo negativo mantienen conexión en la rutina diaria del hombre, no hay diferencia en la atención de

primer y segundo nivel, por ende la primera atención aborda en manera integral, la libertad dirigida a la comunidad o familia por ende hay costumbres y tradiciones que han sido formadas con el pasar de los años, por ello el personal de salud está centralizado en las actividades preventivas y promocionales.

VI. RESULTADOS

Para la recolección de la información se aplicó dos encuestas dirigidas al personal asistencial del Hospital de Apoyo Cajabamba, posteriormente se procedió a la tabulación de variables y dimensiones correspondientes. Para el análisis de estas se usó el programa SPSS 25, obteniendo los resultados que a continuación se muestran en las tablas estadísticas y se interpretan los resultados según los objetivos e hipótesis.

4.1. Análisis descriptivos

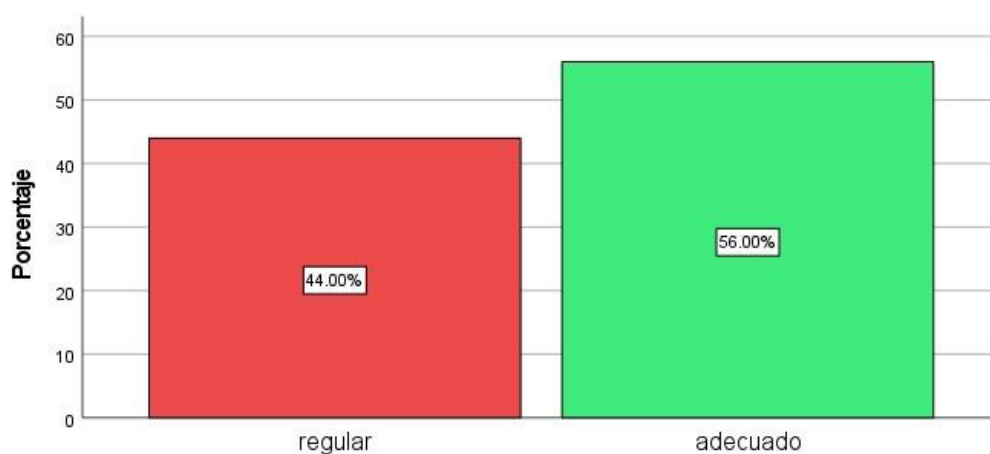
Tabla 1.

Niveles de variable Gestión del Clima Institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.

Gestion-del-Clima-Institucional		
	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0
Regular	22	44.0
Adecuado	28	56.0
Total	50	100.0

Nota: Data de resultados

Figura 1. Niveles de la primera variable Gestión del clima institucional



La tabla 1 y figura 1. Evidencia que al personal asistencial del Hospital de Apoyo Cajabamba, en la primera variable se evidencia un nivel adecuado en el 56%. El 44% manifiestan un nivel regular en cuanto a la primera variable de la gestión del clima institucional.

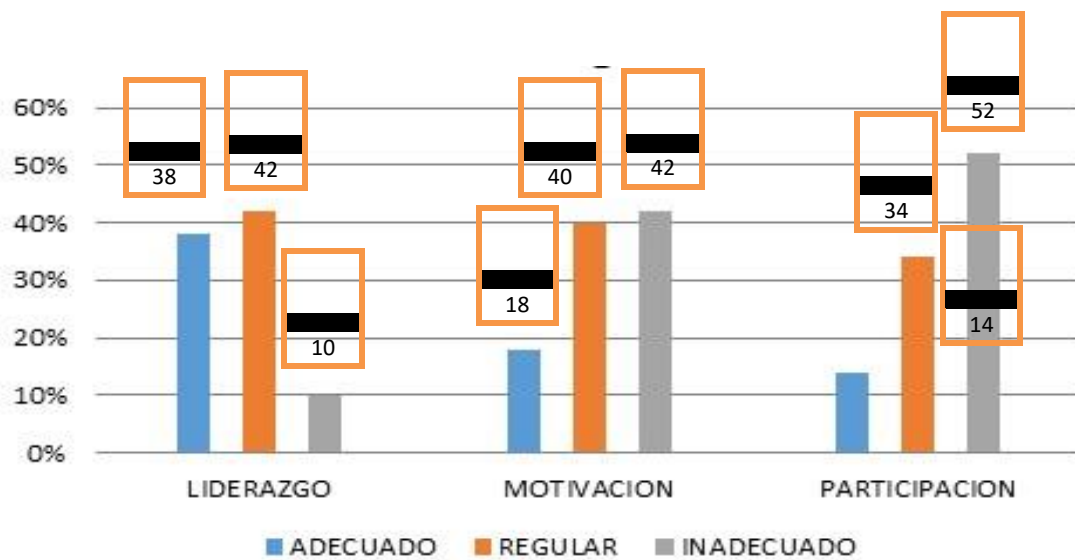
Tabla 2

Cuadro de niveles de las dimensiones de la variable de la gestión del clima institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.

Nivel	Liderazgo		Motivación		Participación	
	F	%	F	%	F	%
Adecuado	19	38	9	18	7	14
Regular	21	42	20	40	17	34
Inadecuado	10	20	21	42	26	52
Total	50	100	50	100	50	100

Figura 2

Niveles de las dimensiones de primera variable Gestión del clima institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.



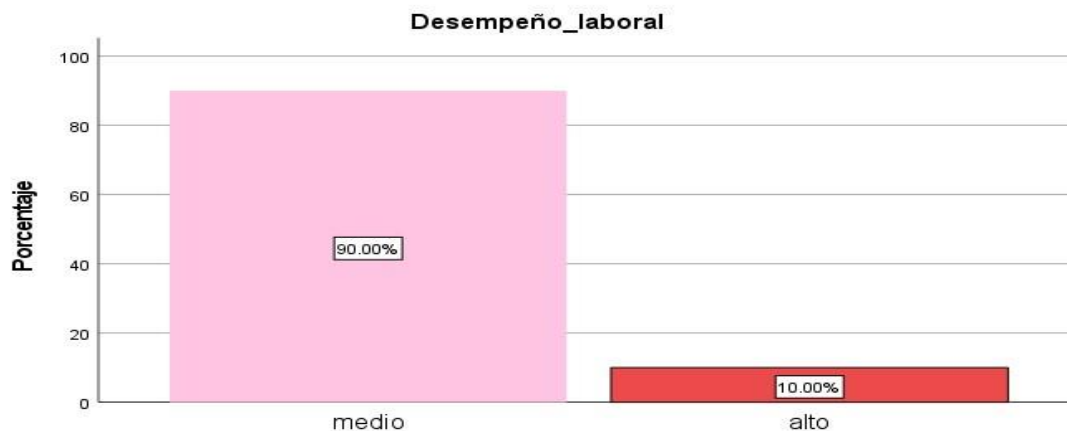
La tabla 2 y figura 2. Evidencia que en la primera dimensión del liderazgo presenta un nivel regular con un 42%, el 38% manifiestan adecuado en su nivel y el 10% manifiestan un nivel inadecuado. En la segunda dimensión de la motivación se evidencia el 42% del personal manifiestan un nivel inadecuado, el 40% manifiestan un nivel regular y el 18% un nivel adecuado. En tercera dimensión de la participación el 52% del personal de salud evidencian un nivel inadecuado, el 34% manifiestan un nivel regular y el 14% evidencian un nivel adecuado.

Tabla 3 Cuadro de los niveles de la segunda variable desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
medio	45	90.0
alto	5	10.0
Total	50	100.0

Figura 3

Niveles de la variable desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba



La tabla 3 y figura 3. Evidencia que el nivel de la segunda variable del desempeño laboral demostró que el personal de salud asistencial presenta un 90% de un nivel medio y un 10% manifestaron un nivel alto.

Tabla 4

Cuadro del nivel de las dimensiones del desempeño-laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.

Nivel	Desempeño				compromiso	
	individual		Desempeño grupal		institucional	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	12	24	10	20	9	18
Medio	28	56	18	36	18	36
Alto	10	20	21	42	23	46
Total	50.0	100.0	50.0	100.0	50.0	100

Figura 4

Cuadro de las dimensiones de la segunda variable-desempeño-laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.

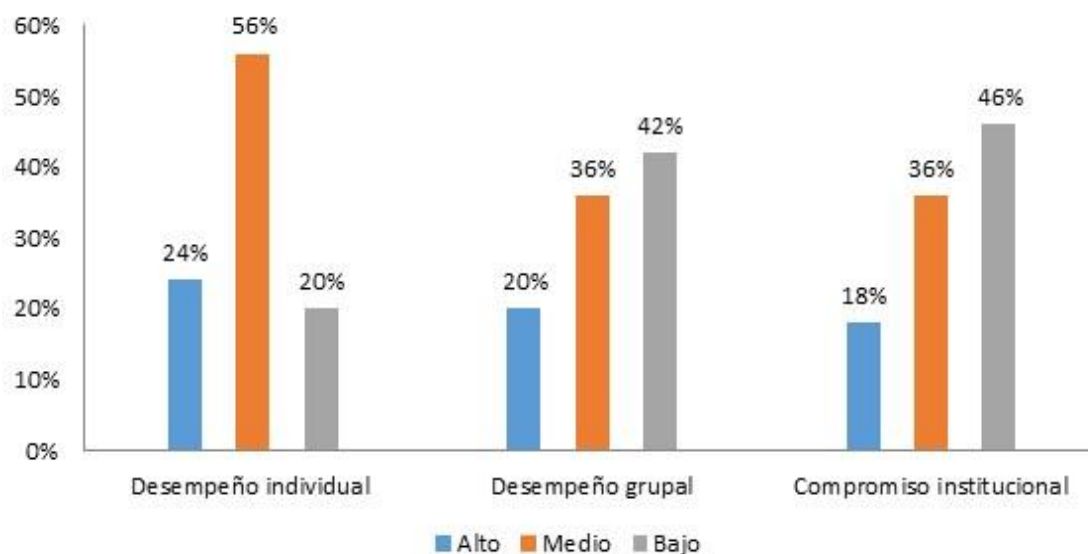


Tabla 4 y figura 4. Evidencia la segunda variable, la dimensión de desempeño individual el personal asistencial manifestó un 56% en un nivel medio, el 24% manifestó un nivel alto y un 20% del personal asistencial manifestó un nivel bajo. En la dimensión de desempeño grupal el 42% manifestó un nivel bajo, el 36% un nivel medio y el 20% manifestó un nivel alto. En la última dimensión el personal asistencia el 46% manifestó un nivel bajo, el 36% un nivel medio y el 18% un nivel alto.

Tabla 5

Relación de la gestión-del clima institucional y el desempeño-laboral-del-Hospital de Apoyo Cajabamba

		Desempeño Laboral				
			Alto	Medio	Bajo	Total
Gestión del clima institucional	Adecuado	N	5	23	0	28
		%	10	46		56
	Regular	N	0	22	0	22
		%	0	44		44
	Inadecuado	N	0	0	0	0
		%	0	0	0	0
	Total	N	5	45	0	50
		%	10	90	0	100

Figura 5

Relación de la gestión del clima institucional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.



Tabla 5 y figura 5. En la tabla general nos presenta los resultados de las dos variables, la gestión del clima institucional y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. En la primera variable de la gestión del clima institucional se determina que es regular un 44% y el desempeño laboral es un nivel medio un 90%.

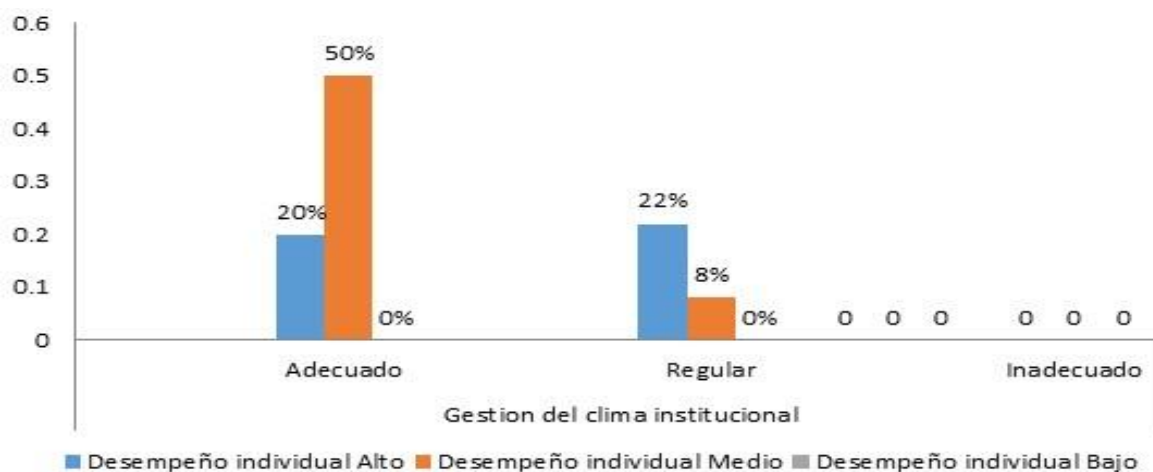
Tabla 6:

Relación de la Gestión del clima institucional y el desempeño individual

		Desempeño individual			
		Alto	Medio	Bajo	Total
Gestion-del-clima institucional	Adecuado	N 10	25	0	35
		% 20%	50%	0	70%
	Regular	N 11	4	0	15
		% 22%	8%	0	30%
	Inadecuado	N 0	0	0	0
		% 0%	0	0	0
	N 21	29%	0	50%	
		42%	58	0	100

Figura 6

Relación de la Gestión del clima institucional y el desempeño individual



la tabla 6 y figura 6. Se evidencio que la gestión del clima institucional tiene relación positiva con la dimensión de desempeño individual que presenta el personal asistencial, demostrado los resultados, una gestión del clima institucional del 50% en un nivel adecuado y un desempeño individual manifestaron un 50% en un nivel medio.

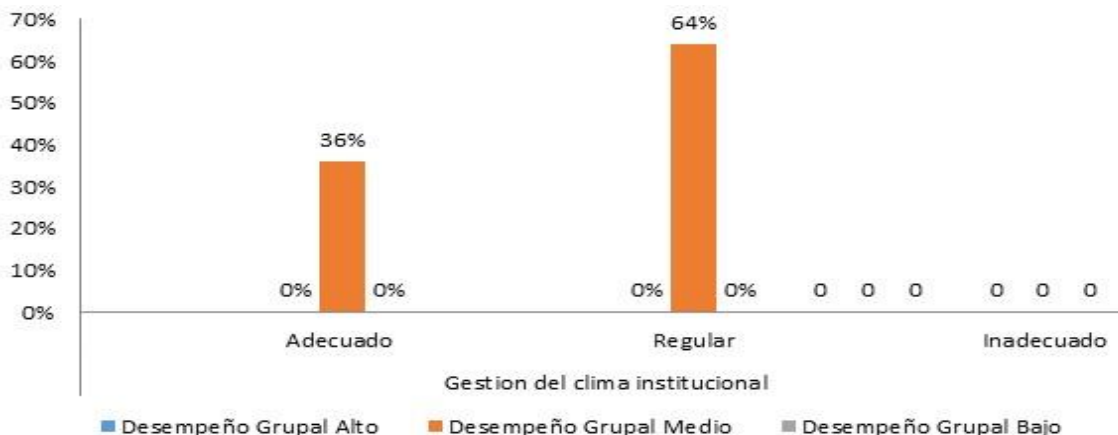
Tabla 7

Relación de la Gestión del clima institucional y desempeño grupal

Desempeño Grupal						
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Gestion del clima institucional	Adecuado	N	0	18	0	18
		%	0%	36%	0%	36%
	Regular	N	0	32	0	32
		%	0%	64%	0%	64%
	Inadecuado	N	0	0	0	0
		%	0	0	0	0
		N	0	50	0	50
		%	0%	100%	0%	100%

Figura 7

Relación de la Gestión del clima institucional y el desempeño grupal



La tabla 7 y figura 7, evidencia que la gestión del clima institucional mantiene relación significativa con la dimensión de desempeño grupal en el personal asistencial, demostrado en los resultados una gestión del clima institucional con un nivel del 64% regula y manifiestan un desempeño grupal del 36% en un nivel medio.

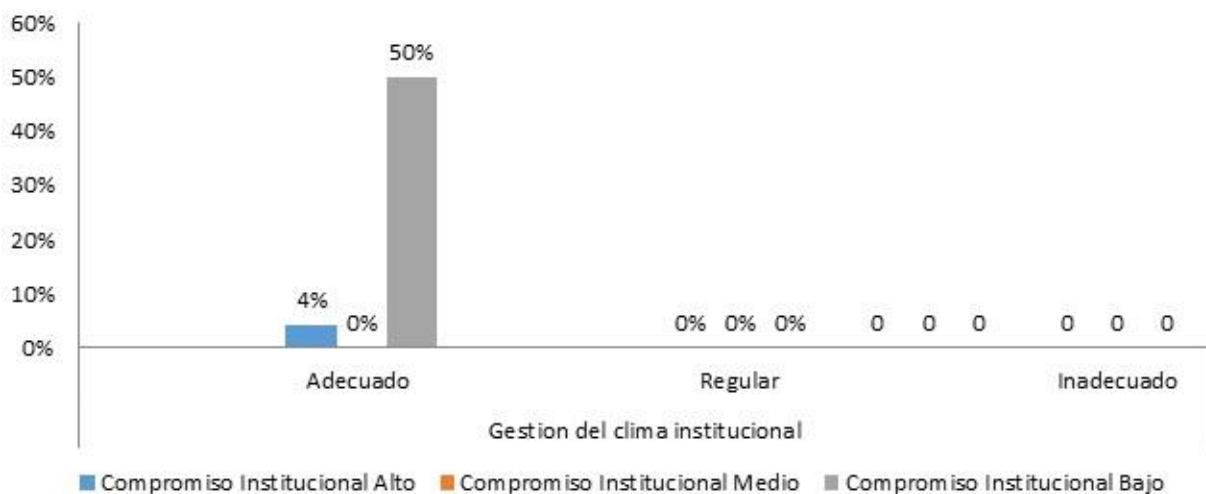
Tabla 8

Relación entre la gestión del clima institucional y el compromiso institucional

		Compromiso Institucional				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Gestion-del-clima institucional	Adecuado	N	2	0	25	27
		%	4%	0%	50%	54%
	Regular	N	0	0	23	23
		%	0%	0%	0%	46%
	Inadecuado	N	0	0	0	0
		%	0	0	0	0
		N	2		48	50
			4%	0	96%	100%

Figura 8

Relación entre la gestión del clima institucional y el compromiso institucional



La tabla 8 y figura 8. Evidencia que la gestión del clima institucional tiene relación significativa con la dimensión de compromiso institucional que presenta el personal asistencial, manifestando en los resultados una gestión del clima institucional en un nivel del 50 % adecuado y un compromiso institucional del 50%, en un nivel bajo.

4.2. Análisis inferencial

Comparación de hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión del clima institucional y el desempeño laboral

H_a: Existe relación entre la gestión del clima institucional y el desempeño laboral

Tabla 9

Correlación de la gestión del clima institucional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba.

			Gestion del clima institucional	Desempeño Laboral
Rho de spearman	Gestion del Clima Institucional	Coeficiente-de correlación-sig- (bilateral)	1.063	0.9202
		N	50	.000
				50
		Coeficiente-de correlación-sig. (bilateral)	0.9202	1.063
	Desempeño Laboral	N	.000	.
			50	50

La tabla 9. Evidencia la correlación de los resultados (Rho=0.9202) al ser $p < 0.05$ ($p = 0.000$), la hipótesis nula se rechaza, por ende, existe relación significativa y positiva entre la Gestión del Clima Institucional y el Desempeño en el Hospital de apoyo Cajabamba, 2022.

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la gestión del clima institucional y el desempeño individual del desempeño laboral.

Ha: Existe relación entre la gestión del clima institucional y el desempeño individual del desempeño laboral.

Tabla 10

Correlación de la gestión del clima institucional y la dimensión del desempeño individual del Hospital de Apoyo Cajbamaba.

	Gestion del clima institucional		Gestion del clima institucional	Desempeño Laboral
Rho de spearman	Gestion del Clima Institucional	Coefficiente de correlación-sig- (bilateral)	1.064	0.863
n		N	50	.000
			0.863	
		Coefficiente de correlación-sig- (bilateral)	.000	1.064
	Desempeño Individual	N	50	.000

La tabla 10. Evidencia la coeficiente de correlación de spearman $Rho=0.863$, por ende existe relación positiva entre la gestión del clima institucional y la dimensión del desempeño individual del desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba, 2022.

Segunda hipótesis específica:

Ho: No existe relación entre la gestión del clima institucional y la dimensión desempeño grupal.

Ha: Existe relación entre la gestión del clima institucional y la dimensión desempeño grupal.

Tabla 11

Correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño grupal del Hospital de Apoyo Cajabamba

		Gestion del clima institucional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Clima Institucional	Coeficiente-decorrelación sig- (bilateral) N	1.064 . 0.928 .000 50 50
	Desempeño Grupal	Coeficiente-decorrelación- sig- (bilateral) N	0.928 1.064 .000 . 50 50

La tabla 11. Evidencia la correlación de la segunda dimensión entre la gestión del clima institucional y la dimensión desempeño grupal, el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.928$, la hipótesis nula se rechaza por ende existe correlación positiva entre la gestión del clima institucional y la dimensión del desempeño grupal.

Tercera hipótesis específica:

Ho: No existe relación entre la gestión del clima institucional y la dimensión compromiso institucional.

Ha: Existe relación entre la gestión del clima institucional y la dimensión compromiso institucional.

Tabla 12

Correlación entre la gestión del clima institucional y la dimensión del compromiso institucional del Hospital de Apoyo Cajabamba.

				Gestion del clima institucional	Desempeño Laboral
Rho spearman	de Gestion del Institucional	Clima	Coeficiente- decorrelación-sig- (bilateral) N	1.064 . 50	0.853 .000 50
	Compromiso Institucional		Coeficiente- decorrelación-sig- (bilateral) N	0.853 .000 50	1.064 . 50

La tabla 12. Evidencia la correlación entre la gestión del clima institucional y la dimensión compromiso institucional, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.853$ la hipótesis nula se rechaza, por ende, existe una correlación significativa entre la gestión del clima institucional y la dimensión compromiso institucional.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general, se concluyó que si hay relación directa y positiva entre las dos variables de investigación: Gestión del clima institucional y desempeño laboral, encontrando algunas investigaciones como Lipa (2020), determino que en la Mype voltrailer existe relación positiva significativa de las variables gestión del clima organizacional y desempeño laboral, por otro lado Chagray (2020) en su estudio del clima institucional y desempeño laboral en una empresa lechera del Perú determino que el clima organizacional influye de forma positiva en los trabajadores para desarrollar sus funciones internamente de su centro de trabajo, sin embargo la investigación de Castillo (2020) del clima organizacional y desempeño laboral en 2 centros médicos Nivel I-3 de Essalud, determino que las dos variables están relacionadas positivamente. Por ende, se determina que mientras más bueno sea el clima institucional, mejores son los resultados del desempeño laboral de los empleados, teniendo estos estudios para lograr excelentes resultados en los avances de las diferentes dimensiones y logro de metas, se tiene que modificar las características y condiciones de su clima organizacional. Sobre la variable clima organizacional y desempeño laboral Villadiego y Alzate (2016) en su análisis de las dos variables y la relacion internamente personales de los empleados de la empresa Petroleum y logistics, indicaron que un entorno de inconformismo y negativo en los empleados afectó directamente las relaciones internamente personales, por ende es obligatorio tomar las medidas precisas para revertir o mejorar este problema que influye en su desempeño laboral; también mencionó que si existe relación positiva directa entre clima organizacional y desempeño laboral. Por ende, la investigación de la gestión del clima institucional en un Hospital debe influir a fortalecer una buena relación entre sus empleados, y como logro un aumento de la autocompromiso de los empleados en el acatamiento de las carencias de los usuarios. Por ende, el análisis del clima institucional constituye un método eficiente para la institución de salud. En los estudios planteados se determinó que existe relación directa entre las variables de estudio de la gestión del clima y el desempeño laboral del empleador, por lo cual sino se estudia un clima organizacional positivo, esto

puede repercutir en el desempeño laboral en un periodo concreto; en las investigaciones se consideró como dimensiones: la designación de las funciones para la organización del empleado y los seguimientos de los supervisores (Estándares y estructuras), motivar al desarrollo de sus funciones (Reconocimiento), apoyo mutuo internamente en los trabajos grupales (Apoyo), por ende concuerda con las seis dimensiones de las teorías de Stringer (2011) de la cual se basó este estudio. En la hipótesis específica principal se determinó que si existe relación entre el la variable de gestión del clima institucional y la dimensión desempeño individual, es afirmada por ende se puede comparar con la investigación de Suárez et al. (2017) mencionó que la dimensión producción laboral es la determinación de la intervención de muchas causas que va influir en el empleado, por ende a pesar que la medida se obtenga como cociente entre recurso invertido y productividad real, resulta indispensable tener en cuenta que los trabajadores estén sometidos a causas del entorno personal y laboral; (psicológicos), en el que se desenvuelve el empleado, es concluye para el desempeño laboral y la calidad de labor que desarrollara; para una institución es indispensable conocer el nivel de desempeño individual y este nivel depende de la evaluación del desempeño laboral logrado por el empleado. Por ende, si el hospital tiene una gestión del clima institucional saludable, tendria un nivel alto de producción laboral.

Los resultados se menciona sobre la gestión del clima institucional que tiene un nivel regular 44%.y por ello el nivel del desempeño individual es medio con el 56% es producto de la falta de motivación en el personal asistencial, al no saber llegar a una confianza con los pacientes con las medidas que hagan para el logro de sus funciones son perjudicadas; al no cumplir de algunas funciones o demora en la atención de pacientes puede ser causa de diferentes motivos que se dan por diversos factores desde las inadecuadas relaciones entre el personal, agotamiento por estrés, bajo compromiso con la institución, problemas personales, etc., por ende es necesario y importante que las organizaciones puedan asegurar una gestión del clima institucional correcto para estabilizar el optimismo, satisfacción y la motivación en sus empleados. En la segunda

hipótesis específica se demostró que si hay relación en la variable de la gestión del clima institucional y la dimensión desempeño grupal; en la investigación hecho por Sotelo y Figueroa (2017) sobre clima organizacional en la relación que tiene con la calidad en el área de una I.E de nivel medio superior; determino que un clima institucional positivo es mejoría para la calidad de atención y como efecto hay relación con el desempeño laboral positivo de los empleados; se determinó que existe una gestión del clima institucional, y que el desempeño grupal encontrando un nivel medio, por ende la gestión del clima institucional influye de forma significativa en el desempeño grupal. Los resultados descriptivos de esta hipótesis fueron gestión del clima institucional con un nivel regular de 44% y un desempeño grupal con nivel medio del 36%; el personal asistencial de Hospital mantiene algunas dudas en el avance de algunas funciones, lo que puede ocasionar desconciertos o la duplicación de las funciones dejando el cumplimiento de otras actividades. El personal asistencial tiene capacidades exclusivas, por ende, es indispensable la evaluación de sus competencias y pueda el especialista desarrollar mejor sus funciones en el área indicada, es indispensable dar inicio al apoyo entre grupos laborales y los reconocimientos a la labor que vienen realizando para cumplir con las metas de la institución. Y por último en la tercera hipótesis específica se determinó que existe relación entre la gestión del clima institucional y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral, este estudio se compara con el estudio realizado por Guartán et al. (2019) en su estudio menciona que la evaluación de desempeño se desarrolla considerando algunos factores como compromiso y eficacia, para lograr los objetivos de la institución, independientemente del compromiso es mucho más accesible mediante estrategias como planificación, organización y la manera que se dirige la gestión del clima institucional para que nos facilite el cumplimiento del objetivo. Los resultados descriptivos de esta hipótesis de la gestión del clima institucional con nivel regular 44% y una dimensión compromiso institucional con nivel bajo del 50%, este resultado refleja que el personal asistencial que se debería cambiar la asignación de funciones para mejorar el compromiso del trabajador asistencial, también debería fijar estrategias para

recompensar el compromiso del personal en la medida que se logren cumplir los objetivos. El estado en salud ofrece muchas especialidades con el único objetivo de prevenir, promover y recuperar la salud de los pacientes; los especialistas de salud se brinda a todos los usuarios haciendo vigilancia de la salud, promoción y prevención de la salud, enfermedades transmisibles, saneamiento ambiental y control de los vectores, etc. En la parte asistencial es importante que el personal de salud mantenga una gestión del clima institucional bueno ya que existe la parte de hospitalización y por ende está en nuestras manos la atención que brindamos día a día durante su permanencia del paciente en nuestras instalaciones hospitalarias. Para finalizar Stringer (1968) determino que en instituciones con ambiente laboral agradable, tiene mucha ventaja a comparación de las instituciones que tienen un clima institucional conflictivo para brindar una atención de calidad; es indispensable la comodidad que tiene el personal de salud en la gestión del clima institucional porque va a respaldar en el cumplimiento de sus actividades a diario, por ende esto nos afirma la importancia de ambas variables.

En el desempeño laboral Chiavenato (2011) indico que el seguimiento al desempeño laboral, es fundamental para lograr una buena atención en cuanto a funciones que al ejecutarse aumentan el desempeño del personal por otro lado detallo que la presencia de causas va a determinar el desempeño laboral del personal de salud de forma individual y grupal, estos datos se basa ya que destalla las funciones que el empleado va a ejecutar y cual va ser el suministro de las herramientas de parte de la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. En el primer éxito de coeficiente de correlación es $Rho = 0.920$ y $p < 0.05$; por ende, si hay conexión efectiva entre las 2 variables gestión del clima institucional y el desempeño laboral.
2. En el segundo éxito de coeficiente de correlación es $Rho = 0.863$ y $p < 0.05$; por ende, hay una conexión efectiva en la variable la gestión del clima institucional y la dimensión desempeño individual.
3. En el tercer éxito de coeficiente de correlación fue $Rho = 0.928$ y $p < 0.05$; por ende, hay una conexión efectiva en la variable la gestión del clima institucional y la dimensión desempeño grupal.
4. En el cuarto éxito de coeficiente de correlación es $Rho = 0.853$ y $p < 0.05$; por ende, hay una conexión efectiva en la variable la gestión del clima institucional y la dimensión compromiso institucional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Una de la principal es que el director del Hospital de Apoyo Cajabamba a través, implemente estrategia de mejorar continua por lo tanto se necesita que haya una institución con los responsables de cada área del hospital para realizar y plantear el problema a ejecutar y decidir que intervención se va a realizar a corto, mediano o largo plazo.
2. Socializar al personal que viene laborando en el Hospital de Apoyo Cajabamba las diversas alternativas que se va a tomar, y ejecutar una evaluación del desempeño laboral en el personal de salud con el único objetivo de optar nuevas estrategias de solución; en el trabajador que labora en el hospital, ya que se tiene personal con mucho tiempo de servicios y que sigue en continua capacitación para su actualización, por ende amerita una avaluación y así poder colocar al personal en su área correspondiente o mantenerlos en su mismo servicio dependiendo sus capacidades adquiridas en su formación.
3. evaluar los factores que influyen en las deficiencias del personal con el fin de mejorar y brindar mejor atención a la necesidad que se vienen dando median el trayecto, también, socializar el organigrama y los MOF del hospital a todos los trabajadores.
4. Realizar capacitaciones, talleres y pautas activas y iniciar la participación de todos los compañeros de trabajo de los diferentes servicios, con la única finalidad de fortalecer la raíz de la capacidad y conocimiento del cumplimiento de funciones y también ayudar a confortar la relación entre los compañeros y por ende contar con su compromiso institucional.

REFERENCIAS

- Agüero, J. (2018) Teorías de administración: un multifacético y campo fragmentado Revista Científica Visión de Futuro [revista en Internet]. (2007) (cited 7 Jun 2018); 7 (1): [aprox. 22p]. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>.
- Autorida Nacional del Servicio Civil. (2021). Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19. RPE N° 000006-2021-SERVIR / PE. Gerencia del Desarrollo del Sistema de Recurso Humano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-pordelegacionla-guia-operativa-para-la-gestion-resolucion-no-000006-2021-servirpe1921264-1>
- Bernal, C. (2010). Metodologías de investigaciones (3a ed.). Pearson. Bizneo. (Dakota del Norte). Gestión del talento. Cómo medir el potencial de los empleados. Blog.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las instituciones. Definido, diagnóstico y consecuencia. (1a ed.). México. Trillas, S.A de C.V.
- Campbell, P. (1993). A theory of performance. New York: Employee Selections.
- Caro, M.et. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/4390>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones (9a ed.).

[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/ChiavenatoRecursos humanos 9na ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/ChiavenatoRecursos%20humanos%209na%20ed.pdf).

Cronbach, J. (1951). Coeficiente alpha and the internal structure test
Psychometrika. 297–334.

De la Cruz, E., Huamán, A.(2016). Clima institucional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica - 2015. (Tesis para optar la Licenciatura en Administración, Universidad Nacional de Huancavelica).
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TPUNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ventura-León, J. (2020), Escalas, inventarios y cuestionarios ¿son lo mismo?, *Educación médica*, 21(3), 218-220, DOI: 10.1016/j.edumed.2019.04.001

Villadiego, A. y Alzate, K., (2016) Análisis del Clima Organizacional y su relación con el desempeño Laboral y las relaciones Interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá-Colombia.
[http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5505/1/0T rabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf](http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5505/1/0T%20rabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf)

Zacher, H. y Yang, J. (2016), Organizational Climate for Successful Aging, *frontiers in psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>

Zavalaga, L., Arenas, D., Valcarcel, B. y Huapaya, O.(2016) Historia de la Atención Primaria de Salud en Perú: entendiendo su camino y perspectivas actuales, *Revista Médica Hered.*,266-273, DOI: <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i4.3861>.

Segura, A. (2012), Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud, *Avances en enfermería*,30(1).

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35442>

Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018), Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín, Revista Científica Institucional Tzhoecoen, 10(1), <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Sotelo, Jb. y Figueroa, E. (2017), The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution, Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, 8(15), http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-74672017000200582&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Suárez, R., Rodríguez, A. y Muñoz, N. (2017) Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral, Revista Ingeniería, Matemáticas y ciencias de la información, 4(8)

<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396>

Urbano, S. (2018), Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz, Aporte Santiaguino, 11(1), <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Usucachi, L. (2019) Clima organizacional y desempeño Laboral en los profesionales del Servicio de GinecoObstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019, Repositorio Digital Institucional UCV, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43103>

Vásquez, J. (2016), El clima laboral y su influencia en trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Eten, Universidad privada Juan Mejía Baca, 5-20, <https://docplayer.es/91923126-EI-clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-los-trabajadores-administrativos-de-lamunicipalidad-distritalde-ciudad-eten-2016.html>.

- Pérez, J. y Lopera, I. (2016). Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización. RAE-Revista de Administración de Empresas, 56(1),101-113. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160109>
- Qiñonez, C. y Peralta, M. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016, Revista de Investigación Universitaria, 6(1), 15. <https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>
- Ramawickrama, J., Opatha, H.y Pushpakumari, M. (2017) A Synthesis towards the Construct of Job Performance, International Business Research, 10(10), 3-4, <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Rivai, R., Mursalim, U. y Zukifli, M. (2019) Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance, Advances in Social Sciences Research Journal, 6 (2), Doi:10.14738/assrj.62.6267
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Organisational Behaviour. Pearson Education, [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017), Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento, Revista EAN, 82,179-200.
- <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez-Rojas, Y. (2021). La gestión integral como una herramienta de la productividad, 11(1), 11-21,
- <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560465980001/html/index.html>
- Sagredo, E. y Castello, A. (2019), Management and organizational climate in adult education in Chile, Actualidades Investigativas en Educación, 19(2), <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sanjay, B.A. (2016),"Determinants of organizational performance: a proposed framework", International Journal of Productivity and Performance

- Management, 65 (6), 844 – 859. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-02-20160038>.
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G. y Borgogni, L. (2017), Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting, *Human performance*, 30(5), 254-271, <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>
- Miranda, S. y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa, *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21), 113 <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Mohaamend, A y Gaballah, S. (2018), Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case, *American Journal of Nursing Research*, 6 (4.), 191-197, https://www.researchgate.net/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica, *RAPD online*, 33(3), [https://docplayer.es/31760212-Introduccion-a-lainvestigacionbasica.html../Downloads/RAPD Online 2010 V33 N3 03.pdf](https://docplayer.es/31760212-Introduccion-a-lainvestigacionbasica.html../Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf)
- Njoku, A. y Modebelu, M. (2019) Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6(10), 01-10. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105751>
- Palomino, M. y Peña, R. (2016) El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería VENEPLAST LTDA, en Cartagena-Colombia. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/clima%20or?sequence=1>

- Pedraza, N.A. y Bernal, I. (2018), The organizational climate in the public and business sector from the perception of its human capital, *Espacios*, 39(13), 16 <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p16.pdf>
- Lara, A., (2016), Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.cia.ltda, Repositorio Digital Universidad Técnica de Ambato, <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24329>
- Ligas, L.M. (2020) Clima Organizacional y Liderazgo del Profesional de enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, Repositorio Digital Institucional, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56363>
- Linares, I., Ochoa, S. y Ochoa, B. (2013). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior mexicana. *Nova Scientia*, 6(1), 324-345. <https://www.redalyc.org/pdf/2033/203329578018.pdf>
- Lipa, J. (2020). Clima organizacional y Desempeño Laboral en la mype Voltrailer, Huachipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47633>
- Luqman, M.S., Rehman, J.U, Islam, Z. Y Khan, S.D. (2020) Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education, *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://www.mendeley.com/catalogue/cd2761be-918f-3295-8d8a2c513c6dd815/>
- Litwin y Stringer (1968). Teoría de Litwin y Stringer Clima Organizacional. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teoria-DeLitwin-y-StringerClima/267721.html>
- Malhotra, N. (2008). Investigación de mercados, Pearson education, México, 5, 373,

https://www.academia.edu/43377353/Investigacion_de_Mercados_Naresh_Ma_Ihotra

Mamani, Y. y Cáceres, J. (2019), Desempeño laboral: una revisión teórica, <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>

Mamani, D., Rivera, D. y Flores M. (2018), Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la asociación educativa adventista de la misión peruana del Sur, 5(1), 1-15 <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>

Castillo, R. A. (2020) Clima y Desempeño Laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020,

Repositorio Digital Institucional, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58227>

Contreras, B. y Matheson, P. (1984). Una herramienta para medir Clima Organizacional: cuestionario Litwin y Stringer, <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>

Chagray, N.H, Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R.M. y Hidalgo, Y.M. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana, Revista Nacional de Administración, 11(2), <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones, Mc Graw Hill, 9, Obtenido de:

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

ANEXO 1: Matriz de consistència

“Gestión del Clima Institucional y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022”

Tabla 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA		Conclusión
Problemas general	Objetivos general	Hipótesis general	Variable 1	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del clima laboral y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba? 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo en el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba? 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación en el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba? 2022?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la participación en el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba? 2022?</p>	<p>Determinar si la Gestión del Clima Institucional se relaciona con el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo en el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022?</p> <p>Establecer la relación entre la motivación en el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la participación en el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del Clima institucional y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba, año 2022.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación en el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba-2022</p> <p>Existe relación significativa entre la participación en el desempeño laboral del Hospital de Apoyo Cajabamba-2022</p>	<p>Gestión del Clima Institucional</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Participación</p> <p>Desempeño individual</p> <p>Desempeño grupal</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>• Solución de conflictos</p> <p>• Imparcialidad</p> <p>• feedback</p> <p>• Logro de metas</p> <p>• Proyectos de innovación</p> <p>• Honestidad y justicia</p> <p>• Proyectos</p> <p>• Participación democrática</p> <p>• Toma de decisiones</p> <p>• disposición</p> <p>• Confidencialidad</p> <p>• Participación en Equipo</p> <p>• Relaciones Interpersonales</p> <p>☐ Iniciativa ☐ compromiso</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aplicada <p>Nivel de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - descriptivo Correlacional <p>Método de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método científico Diseño: -Corte transversal No experimental M: 50 O₁ Gestión del clima institucional O₂. Desempeño laboral <p>Técnica e instrumento de recolección Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción: Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción: Cuestionario <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 108 personal de salud <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 personales de salud del Hospital de Apoyo Cajabamba. <p>Muestreo:</p> <p>Muestreo probabilístico aleatorio simple</p> <p>Procesamiento:</p> <p>M. Excel, Spss ver 23</p> <p>Prueba de normalidad</p> <p>Shapiro Wilk para menor igual a 30 datos</p> <p>Pruebas paramétricas:</p> <p>“R”Pearson</p> <p>Pruebas no paramétricas: “R” de Rho Spearman</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Gestión del clima Institucional	La Gestión del clima institucional tiene un impacto en el liderazgo, motivación y la participación del personal, y a su vez influye en la productividad institucional, por otro lado, afecta la satisfacción y el desempeño del trabajador, por ende, influye en el éxito de la institución (Mohaamend y Gaballah, 2018; Igoni, 2017)	Gestión del clima institucional tiene impacto en el liderazgo, motivación y participación	D1: Liderazgo	I1; Solucion de conflictos I2; Imparcialidad I3; feedback	Ordinal Bueno Regular Malo
			D2: Motivacion	I2,1 Logro de metas I2,2 Proyectos de innovación I2,3 honestidad y justicia	
			D3: Participación	I3;1 Proyectos I3;2 Participación democrática I3;3 toma de decisiones	
V2: Desempeño laboral	Desempeño laboral de forma individual o grupal, es la actitud, los actos o conductas de los trabajadores que tiene el compromiso de cumplir con los indicadores institucionales (Chiavenato, 2011)	Desempeño laboral de forma individual, grupal y el compromiso de cada trabajador	D4: Desempeño individual	I4;1 Disposicion I4;2 Confidencialidad	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca nunca
			D5: Desempeño grupal	I5;1 Participacion en equipo I5;2 Relaciones interpersonales	
			D6: Compromiso institucional	I6;1 Iniciativa I6;2 Compromiso	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: "Gestión del Clima Institucional en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022"

Variab le	Dimensioe s	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: Gestión del Clima Instituci onal	D1 Liderazgo	I1; Solución de conflictos I2; Imparcialidad I3; feedback	1. ¿el jefe de su servicio toma iniciativa para la solución de conflictos? 2. ¿el personal asistencial Recibe buen trato de la dirección del hospital? 3. ¿su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo? 4. ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo? 5. ¿Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer? 6. ¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable? 7. ¿Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión? 8. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	D2 Motivación	I2,1 Logro de metas I2,2 Proyecto de innovación I2,3 Honestidad y justicia	9. ¿se logra cumplir con las metas de tu servicio? 10. ¿participo en la elaboración del proyecto de innovación de mi servicio? 11. ¿Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados? 12. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo? 13. ¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución? 14. ¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes? 15. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa? 16. ¿Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo 17. ¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?	
	D3 Participación	• Proyectos • Participación democrática • Toma de decisiones	18. ¿Nuestros directivos contribuyen a crear proyectos adecuados para el progreso de nuestra institución? 19. ¿Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas? 20. ¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios de forma democrática? 21. ¿Mi trabajo es evaluado en forma democráticamente? 22. ¿Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa? 23. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función? 24. ¿participo en la toma de decisiones en mi servicio?	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: “desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2: Desempeño laboral	D4; Desempeño individual	I4;1 Disposición I4;2 Confidencialidad	1 ¿el personal asistencial está presto para desarrollar las diversas funciones a asignadas por el jefe inmediato? 2 ¿el personal asistencial es discreto con la información que maneja dentro de la institución? 3. Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo 4. Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas. 5. Usa adecuadamente la información que, por las funciones que desempeña, debe conocer y guardar reserva.	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	D5; Desempeño grupal	I5;1 Participación en equipo I5;2 Relaciones interpersonales	6. ¿Mis compañeros del Hospital de Apoyo Cajabamba, no tiene dificultades para trabajar en equipo? 7. ¿El cumplimiento de metas es más eficiente cuando se trabaja en equipo? 8. Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto. 9. Muestran amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos. 10. Fomenta usted el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo	
	D6; compromiso institucional	I6;1 Iniciativa I6;2 Compromiso	11. ¿tus compañeros tienen la iniciativa de proponer estrategias para lograr el cumplimiento de las metas de la institución en menos tiempo? 12. ¿Todo el personal participa en las diversas actividades de la institución con el compromiso profesional?	

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: “Gestión del Clima Institucional y el desempeño laboral

en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022”, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Katerijn Yulisa Vásquez Marquina He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

ANEXOS 5
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Escuela Post Grado

Cuestionario: Clima Organizacional y Desempeño Laboral

TÍTULO DEL PROYECTO: “Gestión del Clima Institucional y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022”

INSTRUCCIONES: Estimado(a) profesional pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer tus características sociodemográficos y laborales; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción con la que te identificas, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

I. DATOS PERSONALES.

1. Edad.....
2. Género: Masculino () Femenino ()
3. Estado civil: Soltero/a () Casado/a () Conviviente () Divorciado/a () Viudo/a ()
4. área donde labora: _____

II. DATOS LABORALES

Tiempo de servicio.....

5. Condición laboral actual Nombrado () Contratado () Tercero ()
6. Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

VARIABLE N°01: Clima Institucional

- A. Nunca: Si la oración definitivamente no expresa cómo usted se siente sobre el punto.
- B. Casi nunca: Si usted no está claro, pero piensa que la oración no tiende a expresar cómo se siente.
- C. A veces: cuando son pocas las veces que la oración tiende a expresar como se siente.
- C. Casi siempre: Si usted no está claro, pero piensa que la oración tiende a expresar cómo se siente.
- D. Siempre: Si la oración expresa definitivamente cómo se siente.

VARIABLE N° 02: Desempeño Laboral

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

Título del cuestionario: Clima Institucional

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿el jefe de su servicio toma iniciativa para la solución de conflictos?					

2. ¿el personal asistencial Recibe buen trato de la dirección del hospital?					
3. ¿su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?					
4. ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
5. ¿Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer?					
6. ¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?					
7. ¿Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?					
8. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?					
9. ¿se logra cumplir con las metas de tu servicio?					
10. ¿participo en la elaboración del proyecto de innovación de mi servicio?					
11. ¿Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados?					
12. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?					
13. ¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución?					
14. ¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes?					
15. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?					
16. ¿Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo?					
17. ¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
18. ¿Nuestros directivos contribuyen a crear proyectos adecuados para el progreso de nuestra institución?					

19. ¿Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?					
20. ¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios de forma democrática?					
21. ¿Mi trabajo es evaluado en forma democráticamente?					
22. ¿Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa?					
23. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?					
24. ¿participo en la toma de decisiones en mi servicio?					

Cuestionario: Desempeño Laboral

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿el personal asistencial está presto para desarrollar las diversas funciones a asignadas por el jefe inmediato?					
2. ¿el personal asistencial es discreto con la información que maneja dentro de la institución?					
3. Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo					
4. Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.					
5. Usa adecuadamente la información que, por las funciones que desempeña, debe conocer y guardar reserva.					
6. ¿Mis compañeros del Hospital de Apoyo Cajabamba, no tiene dificultades para trabajar en equipo?					
7. ¿El cumplimiento de metas es más eficiente cuando se trabaja en equipo?					
8. Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.					
9. Muestran amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.					
10. Fomenta usted el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo					

11. ¿tus compañeros tienen la iniciativa de proponer estrategias para lograr el cumplimiento de las metas de la institución en menos tiempo?					
12. ¿Todos el personal participa en las diversas actividades de la institución con el compromiso profesional?					

Gracias por su colaboración

ANEXO 6 VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación Gestión del Clima Institucional y el desempeño laboral en el Hospital de Apoyo Cajabamba, 2022. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Erika Marleny Zapata Chinchay

Formación académica: Lic. En Nutrición – Magister en de los servicios de la salud

Áreas de experiencia profesional: concesionario de alimentos, programa de alimentarios y dietas

Tiempo: 6 años cargo actual: nutricionista asistencial

Institución: Hospital Regional Docente de Trujillo

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
 Cuestionario 1: "Gestión del Clima Institucional en el Hospital de Apoyo Cajabamba. 2022"
 Variable: Gestión del Clima institucional

DIMENSIONES	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CUANTITATIVA	OBSERVACIONES
LIDERAZGO	1. ¿el jefe de su servicio toma iniciativa para la solución de conflictos?	3	4	4	3		
	2. ¿el personal asistencial Recibe buen trato de la dirección del hospital?	3	4	4	3		
	3. ¿su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?	3	4	4	4		
	4. ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?	3	4	3	4		
	5. ¿Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer?	4	4	3	4		
	6. ¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	4	4	4	4		
	7. ¿Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	4	4	4	4		
	8. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?	4	4	4	4		
MOTIVACION	9. ¿se logra cumplir con las metas de tu servicio?	4	4	3	4		
	10. ¿participo en la elaboración del proyecto de innovación de mi servicio?						
	11. ¿Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados?	3	4	3	4		
	12. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?	3	4	4	4		
	13. ¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución?	4	4	4	4		
	14. ¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes?	4	4	4	4		
	15. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	3	4	4	4		
	16. ¿Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo?	4	4	3	4		
PARTICIPACION	17. ¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?	3	4	4	4		
	18. ¿Nuestros directivos contribuyen a crear proyectos adecuados para el progreso de nuestra institución?	4	4	4	4		
	19. ¿Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?	3	4	3	4		
	20. ¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios de forma democrática?	3	4	4	4		
	21. ¿Mi trabajo es evaluado en forma democráticamente?	4	4	4	4		
	22. ¿Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa?	4	4	3	4		
	23. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?	4	4	3	4		
	24. ¿participo en la toma de decisiones en mi servicio?	4	4	3	4		

EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Gestión del clima institucional y el Desempeño Laboral en el H.A.C

Variable: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	PREGUNTAS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CUANTITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
DESEMPEÑO INDIVIDUAL	1. ¿el personal asistencial está presto para desarrollar las diversas funciones a asignadas por el jefe inmediato?	3	4	3	4		
	2. ¿el personal asistencial es discreto con la información que maneja dentro de la institución?	4	4	4	4		
	3. Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo	3	4	4	4		
	4. Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	4	4	4	4		
	5. Usa adecuadamente la información que, por las funciones que desempeña, debe conocer y guardar reserva.	4	4	3	4		
DESEMPEÑO GRUPAL	6. ¿Mis compañeros del Hospital de Apoyo Cajabamba, no tiene dificultades para trabajar en equipo?	4	4	3	4		
	7. ¿El cumplimiento de metas es más eficiente cuando se trabaja en equipo?	3	4	3	4		
	8. Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	3	4	4	4		
	9. Muestran amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.	4	4	4	4		
	10. Fomenta usted el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo	3	4	4	4		
COMPROMISO INSTITUCIONAL	11. ¿sus compañeros tienen la iniciativa de proponer estrategias para lograr el cumplimiento de las metas de la institución en menos tiempo?	3	4	4	4		
	12. ¿Todos el personal participa en las diversas actividades de la institución con el compromiso profesional?	4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Erika Zapata Chinchay

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
Erika Zapata Chinchuy	Maestría en Ciencias de la Salud	36	Nivel Alto

Sello y Firma:



Ficha informe de evaluación a cargo del experto
 Cuestionario 1: "Gestión del Clima Institucional en el Hospital de Apoyo Cajabamba, 2022"
 Variable: Gestión del Clima institucional

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CUANTITATIVA	OBSERVACIONES
		3	4	4	4		
LIDERAZGO	1. ¿el jefe de su servicio toma iniciativa para la solución de conflictos?	3	4	4	4		
	2. ¿el personal asistencial Recibe buen trato de la dirección del hospital?	3	4	4	4		
	3. ¿su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?	3	4	4	4		
	4. ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?	4	4	3	4		
	5. ¿Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer?	4	4	4	3		
	6. ¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	4	4	4	4		
	7. ¿Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	4	3	4	4		
	8. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?	4	4	3	4		
MOTIVACION	9. ¿se logra cumplir con las metas de tu servicio?	3	4	3	4		
	10. ¿participo en la elaboración del proyecto de innovación de mi servicio?						
	11. ¿Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados?	3	4	4	4		
	12. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?	4	4	3	4		
	13. ¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución?	4	4	4	4		
	14. ¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes?	4	4	3	4		
	15. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	4	4	4	4		
	16. ¿Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo?	4	4	4	4		
	17. ¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?	4	4	3	4		
PARTICIPACION	18. ¿Nuestros directivos contribuyen a crear proyectos adecuados para el progreso de nuestra institución?	3	4	4	4		
	19. ¿Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?	4	4	4	4		
	20. ¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios de forma democrática?	4	4	4	4		
	21. ¿Mi trabajo es evaluado en forma democráticamente?	4	4	4	4		
	22. ¿Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa?	4	4	4	4		
	23. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?	4	4	4	4		
	24. ¿participo en la toma de decisiones en mi servicio?	4	4	4	4		
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Gestión del clima institucional y el Desempeño Laboral en el H.A.C

Variable: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	PREGUNTAS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CUANTITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES	
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO INDIVIDUAL	1. ¿el personal asistencial está presto para desarrollar las diversas funciones a asignadas por el jefe inmediato?	3	4	3	4		
		2. ¿el personal asistencial es discreto con la información que maneja dentro de la institución?	4	4	4	4		
		3. Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo	3	4	4	4		
		4. Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	4	4	4	4		
		5. Usa adecuadamente la información que, por las funciones que desempeña, debe conocer y guardar reserva.	3	4	3	4		
	DESEMPEÑO GRUPAL	6. ¿Mis compañeros del Hospital de Apoyo Cajabamba, no tiene dificultades para trabajar en equipo?	4	4	4	4		
		7. ¿El cumplimiento de metas es más eficiente cuando se trabaja en equipo?	4	4	3	3		
		8. Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	4	4	3	4		
		9. Muestran amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.	4	4	3	3		
		10. Fomenta usted el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo	3	4	4	4		
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	11. ¿tus compañeros tienen la iniciativa de proponer estrategias para lograr el cumplimiento de las metas de la institución en menos tiempo?	4	4	4	4		
		12. ¿Todos el personal participa en las diversas actividades de la institución con el compromiso profesional?	4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Isabel Acosta Torres

Evaluación final por el experto por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Isabel Terrones Acosta	Magister en servicios de la Salud	36	Nivel Alto


Isabel Terrones Acosta
PATRICIONISTA
CIP 10 0000

Firma y sello

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: "Gestión del Clima Institucional en el Hospital de Apoyo Cajabamba, 2022"

Variable: Gestión del Clima institucional

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CUANTITATIVA	OBSERVACIONES
			4	4	4	4		
ESTACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL	LIDERAZGO	1. ¿el jefe de su servicio toma iniciativa para la solución de conflictos?	4	4	4	4		
		2. ¿el personal asistencial Recibe buen trato de la dirección del hospital?	4	4	4	4		
		3. ¿su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?	4	4	4	4		
		4. ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?	4	4	4	4		
		5. ¿Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer?	4	3	2	4		
		6. ¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	4	4	4	4		
		7. ¿Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	4	4	4	4		
		8. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?	4	4	4	4		
	MOTIVACION	9. ¿se logra cumplir con las metas de tu servicio?	4	4	4	4		
		10. ¿participo en la elaboración del proyecto de innovación de mi servicio?	4	4	4	4		
		11. ¿Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados?	4	4	4	4		
		12. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?	4	4	4	4		
		13. ¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución?	4	4	4	4		
		14. ¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes?	4	4	4	4		
		15. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	4	4	4	4		
		16. ¿Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo?	4	4	4	4		
		17. ¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?	4	4	4	4		
	PARTICIPACION	18. ¿Nuestros directivos contribuyen a crear proyectos adecuados para el progreso de nuestra institución?	4	4	4	4		
		19. ¿Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?	4	4	4	4		
		20. ¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios de forma democrática?	4	4	4	4		
		21. ¿Mi trabajo es evaluado en forma democráticamente?	4	3	3	4		
		22. ¿Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa?	4	4	4	4		
		23. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?	4	4	4	4		
		24. ¿participo en la toma de decisiones en mi servicio?	4	4	4	4		
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS								

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Gestión del clima institucional y el Desempeño Laboral en el H.A.C

Variable: Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CUANTITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO INDIVIDUAL	1. ¿el personal asistencial está presto para desarrollar las diversas funciones a asignadas por el jefe inmediato?	4	4	4	4		
		2. ¿el personal asistencial es discreto con la información que maneja dentro de la institución?	4	4	4	4		
		3. Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo	4	4	4	4		
		4. Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	4	4	4	4		
		5. Usa adecuadamente la información que, por las funciones que desempeña, debe conocer y guardar reserva.	4	4	4	4		
	DESEMPEÑO GRUPAL	6. ¿Mis compañeros del Hospital de Apoyo Cajabamba, no tiene dificultades para trabajar en equipo?	4	4	4	4		
		7. ¿El cumplimiento de metas es más eficiente cuando se trabaja en equipo?	4	4	4	4		
		8. Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	4	4	4	4		
		9. Muestran amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.	4	4	4	4		
		10. Fomenta usted el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo	4	4	4	4		
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	11. ¿tus compañeros tienen la iniciativa de proponer estrategias para lograr el cumplimiento de las metas de la institución en menos tiempo?	4	4	4	4		
		12. ¿Todos el personal participa en las diversas actividades de la institución con el compromiso profesional?	4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Valdez y Costabilidad de instrumentos de investigación. Heron Garcia Gonzalez

Evaluación final por el experto, por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central la moda.

Calificación:	1	No cumple con el criterio
	2	Nivel bajo
	3	Nivel moderado
	<input checked="" type="radio"/> 4	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Bernardo Cordero González	Magister	3/4	11/4 A11/3


Dr. Bernardo Cordero González
NUTRICIONISTA
CNP 8513

Sello y Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, 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: "GESTIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOSPITAL DE APOYO CAJABAMBA. 2022", cuyo autor es VASQUEZ MARQUINA KATERIJN YULISA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID 0000 0002 2982 3444	Firmado digitalmente por: HVILLACORTAV16 el 13- 08-2022 17:11:49

Código documento Trilce: TRI - 0368056