



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de
salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023

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

AUTORA:

Gutierrez Ancasi, Maria Angelica (orcid.org/0000-0001-6102-9905)

ASESORES:

Dr. Loayza Valcárcel, Neri Miguel Ángel (orcid.org/0000-0001-6314-144X)

Mg. Delgado Leon, Ricardo Cesar Joao (orcid.org/0000-0003-1776-1781)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mí adorado esposo, gracias por ser mi soporte y parte motivadora e inspiradora en mi vida.

A mis amados hijos Damaris y Rodrigo, quienes me alientan y confortan con su amor y cariño, son la razón principal para esforzarme por el presente y el mañana.

A mis padres, por inculcarme excelentes valores y ser una mejor persona cada día.

Agradecimiento

A Dios, que me diste la oportunidad de vivir y diriges nuestro sendero.

A mi asesor, Dr. Neri Loayza Valcárcel, por transmitirme sus enseñanzas y brindarme su apoyo constante para el desarrollo y culminación de mi trabajo de investigación.

A la universidad, por permitirnos desarrollar con éxito la maestría y cumplir nuestras metas profesionales.

A los directivos del Centro Materno Infantil y a los profesionales asistenciales por ser partícipes y permitirme efectuar mi investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez de contenido por jueces expertos	19
Tabla 2 Nivel de Clima organizacional y sus dimensiones	21
Tabla 3 Nivel de Desempeño laboral y sus dimensiones	22
Tabla 4 Correlación de la variable CO y DL del profesional de salud	23
Tabla 5 Correlación entre la dimensión liderazgo y el DL del profesional de salud	24
Tabla 6 Correlación entre la dimensión motivación y el DL del profesional de salud	25
Tabla 7 Correlación entre la dimensión compensación económica y el DL del profesional de salud	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	15

Resumen

El actual trabajo de investigación se ejecutó con el propósito de determinar la relación entre el Clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023. Por lo cual se optó por una metodología de tipo básica, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. Se consideró como muestra a 40 profesionales, previo muestreo no probabilístico, y se les administró un cuestionario debidamente validado por juicio de expertos y un Alfa de Cronbach ($> 0,9$), demostrando la confiabilidad global de los ítems. Los datos se procesaron en el programa SPSS v.26, por medio de la estadística inferencial y para explorar las correlaciones se hizo uso del estadístico Rho de Spearman. En los resultados hallados, se evidencia una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud, con un valor sig. = 0,000 siendo ($p < 0,05$) y un Rho = 0,835. Se concluyó que existe una relación significativa entre dichas variables, es decir, mientras se prospere el clima laboral en la institución, se tendrá un efecto positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño, profesional de salud.

Abstract

The current research work was carried out with the purpose of determining the relationship between the organizational climate (CO) and the work performance (DL) of the health professional in a Maternal and Child Center of Cañete, 2023. For which a methodology was chosen. basic type, correlational level, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. A sample of 40 professionals was considered, after non-probabilistic sampling, and they were administered a questionnaire duly validated by expert judgment and a Cronbach's Alpha ($> 0,9$), demonstrating the overall reliability of the items. The data was processed in the SPSS v.26 program, through inferential statistics and to explore the correlations, Spearman's Rho statistic was used. In the results found, there is evidence of a high positive correlation between the organizational climate and the work performance of the health professional, with a sig value. = 0,000 being ($p < 0,05$) and a Rho = 0,835. It was concluded that there is a significant relationship between these variables, that is, as long as the work environment in the institution prospers, there will be a positive effect on the performance of its collaborators.

Keywords: Work environment, performance, health professional.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, podemos ver que el clima organizacional es un constituyente indispensable en la organización, el cual es el soporte para el funcionamiento efectivo y la participación de las empresas, ya que, a través de una gestión efectiva y un ambiente agradable, los empleados logran mayor productividad, rendimiento, excelentes resultados, satisfacción y serán asistentes efectivos en el logro de metas y mediante un análisis, es posible identificar factores que afectan positiva o negativamente la productividad y la eficiencia del trabajo. (Olivera et.al,2021)

A nivel mundial, se han identificado problemas de larga data en el sector salud relacionados con la incapacidad de implementar procesos de evaluación de desempeño enfocadas en la estimación de la efectividad de las prestaciones brindadas al usuario. Según Arteaga y Pilligua (2019), las cifras bajas de desempeño se atañen a la falta de liderazgo (64%), reconocimiento de su labor (56%), remuneración insuficiente (48%) y sentido de pertinencia (36%), dichos factores son relevantes para un óptimo desenvolvimiento. Asimismo, los climas hostiles limitan la satisfacción profesional, lo que tiene un efecto negativo en la productividad del trabajo, debido a los deficientes canales de comunicación y toma de decisiones autoritarias entre empleados y supervisores. (Fernández et. al,2020)

En Sudamérica, solo algunos países abordan la implicancia del clima laboral para el desenvolvimiento óptimo de los trabajadores, a sabiendas que pueda repercutir en sus metas organizacionales (Vásquez et. al,2021). En Argentina, el 94% de los trabajadores, consideran que un mal ambiente de trabajo afecta su desempeño, afirmando que los procesos de gestión, el cambio y la innovación serán herramientas positivas para mejorar esta situación. Por otro lado, en Colombia, en más del 75 % del personal médico no se encontró niveles de desempeño eficientes con respecto a sus capacidades y resultados. (Infobae,2019)

A nivel nacional, el clima percibido en las instituciones se vuelve tan relevante para el personal asistencial, que se convierte en uno de los componentes que determinan su sostenibilidad en la institución, una de los mecanismos para evaluar cómo se sienten y cómo perciben a la entidad es a través de la aplicación de encuestas. En el Perú, la realidad se ve reflejada en una investigación dada a

1600 colaboradores, que el 45% de ellos no se encuentra satisfecho en su ambiente de trabajo; manifestando barreras en su ambiente laboral. (Diario Gestion,2019). Se ha puesto en evidencia la transcendencia del clima en el rendimiento del trabajador, el MINSA como ente gestor de los estándares de gestión, ha implementado una norma técnica (RM 468-2011/MINSA), al delinear las pautas a seguir para valorar el clima en los entornos de salud, siendo un factor condicionante en la prestación de servicio al usuario. (MINSA,2011)

A nivel local, se ha evidenciado que el desempeño laboral del personal asistencial del Centro Materno Infantil no es el adecuado, manifestando no contar con las provisiones y materiales necesarios para realizar sus actividades; que las normas y procedimientos de atención no son claros y específicos; también mencionan la falta de condiciones de aprendizaje y crecimiento profesional. Como resultado, existe incertidumbre en el desempeño de su labor, que las relaciones interpersonales se deterioran y disminuye el interés por el trabajo en equipo. Además, hay una sobrecarga laboral por parte del personal asistencial, ocasionada por los ausentismos laborales, generando a veces una gran demanda de pacientes; lo que puede conducir a una pérdida de rendimiento en el área de trabajo.

Ante esta realidad, se planteó como Problema general ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete , 2023? ; y con mayor profundidad de análisis se formularon como Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023?; 2. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023?; 3. ¿Cuál es la relación entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023?

De acuerdo al contexto previo, podemos resaltar que este trabajo de investigación, tuvo como justificación teórica, ya que debido a las diversas falencias en el sector salud, hoy más que nunca fue imprescindible, el apego de la ciencia por el estudio del clima organizacional ya que en ocasiones condiciona el desempeño laboral del profesional asistencial, surgiendo la necesidad de aplicar un nuevo enfoque teórico que contribuyó a comprender la realidad en torno a la población y las variables.

Como justificación práctica, emergió de la necesidad de abordar un problema en el sector salud y al analizar el ambiente laboral, nos mostró la apreciación que tienen los miembros de la institución. Es fundamental que el Centro Materno Infantil promueva la construcción de un clima organizacional idóneo que dé lugar a un desempeño óptimo del profesional, con el fin de motivar e incentivar a un equipo dedicado y calificado para el desenvolvimiento de sus funciones.

Por último, como justificación metodológica, dicho estudio propuso un plan que se rigió a los requerimientos de la investigación, respetando la metodología y diseño de estudio. Por ello, servirá de cimiento para posteriores investigaciones, avocadas en aumentar los indicadores de desempeño, promoviendo acciones estratégicas para restablecer y renovar las condiciones laborales, viéndose demostrado en la calidad de la prestación ejecutada por el personal del Centro Materno Infantil.

Por consiguiente, se establecieron como Objetivo General: Determinar la relación entre el Clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023. Del mismo modo, los Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023; 2. Determinar la relación entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023; 3. Determinar la relación entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.

Finalmente, como cierre a este capítulo, y para dar respuesta a este estudio se formularon como Hipótesis General: Existe relación significativa entre el Clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023. Del mismo modo las Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023; 2. Existe relación significativa entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023; 3. Existe relación significativa entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En las próximas líneas, se detallan los antecedentes hallados sobre el tema de investigación, es decir el Clima Organizacional (CO) y el Desempeño Laboral (DL) del personal en el ámbito sanitario.

Referente al contexto internacional se tiene a Lumbreras et. al (2022), quienes señalaron que la gestión del clima laboral y el desempeño de los trabajadores ha sido objeto de escrutinio durante la última década, ambos términos han sido áreas de interés a nivel sanitario. Ante ello, planteó establecer la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño del personal de los hospitales de Chile. Su método de estudio fue de tipo básica, correlacional no experimental, haciendo uso de una encuesta diseñada para recopilar información de 886 colaboradores de distintas organizaciones, aplicando métodos estratificados para el muestreo y se utilizó un cuestionario estructurado y validado, que luego fueron procesados y analizados de forma descriptiva e inferencial. Los resultados evidencian la necesidad de que las instituciones sanitarias adopten métodos y herramientas de gestión para garantizar la eficiencia y la calidad de los servicios de atención médica, fortalecer el desempeño implica tomar medidas que gestionen el talento del personal y así mejorar la percepción de su ambiente laboral.

Cedeño y Sabando (2021), en su indagación tuvo como objetivo determinar el impacto del clima organizacional en el DL de los profesionales de un centro asistencial. Por lo cual optó por un método correlacional de diseño no experimental, se utilizó una encuesta diseñada y validado a una muestra aleatoria de 38 profesionales que trabajan en dicha entidad. Como resultado se constató la correlación entre las variables mencionadas, es decir que el clima organizacional estimula un acrecentamiento de la competencia profesional, de una manera insta en los empleados para realizar su trabajo manteniendo altos estándares de calidad y compromiso. El estudio recomienda hacer un seguimiento para cuantificar las habilidades de las personas en la institución, potenciar y fomentar su desempeño, crear oportunidades de crecimiento y éxito profesional, involucrar a todos los miembros y determinar su contribución para el alcance de metas institucionales.

En la investigación de Hernández et. al (2021), planteó como objetivo establecer la correlación de estilos de liderazgo y el CO en los trabajadores de un

Instituto sanitario. El tipo de metodología fue básica de nivel correlacional. Se administró un cuestionario estructurado y validado con un Alpha de Cronbach de 0,86. Finalmente como resultados, se pudo obtener que el 50 % de los trabajadores seleccionados coinciden que el ambiente laboral que existe en el hospital es regular. Es importante enfatizar la congruencia de resultados entre subordinados y gerentes, lo que sugiere que ambas partes perciben el clima organizacional como estresante, inestable y susceptible de seguir deteriorándose con el tiempo si no se implementan ciertas estrategias de mejora.

Vega y castillo (2020), en su estudio ejecutado con el propósito de establecer los factores relacionados al rendimiento profesional del personal asistencial. Los autores realizaron una investigación básica, cuantitativa, con corte trasversal. Dicha muestra censal estuvo constituida por 70 profesionales, el muestreo empleado fue no probabilístico y por conveniencia, como instrumento se optó por un cuestionario validado. Los resultados muestran, que el factor motivación laboral tiene un impacto medio en la mayoría de los empleados y representa una proporción relativamente alta en comparación con la carga de trabajo. Se concluye que los trabajadores estarían en riesgo de un bajo desempeño laboral debido a que no se enfatiza la necesidad del ámbito sanitario, los líderes responsables deben reconocer la relevancia del capital humano como un auténtico gestor del cambio institucional, que aborde estrategias innovadoras.

Salgado y Medina (2019), en su estudio tuvo como objetivo precisar la relación entre la satisfacción y el CO apreciado por los trabajadores de Atención primaria en salud de Chile. Se empleó una investigación cuantitativa, correlacional y transversal, se trabajó con 110 trabajadores asistenciales, dicha muestra fue aleatoria. Se aplicaron cuestionarios estandarizados y debidamente validados ($\alpha > 0,9$), demostrando la confiabilidad global de los ítems. Los resultados se rigieron por medio de la estadística inferencial y para explorar las correlaciones se usó la prueba Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,05. Los autores concluyeron que la apreciación de un clima laboral elevado se asocia con un incremento del grado de satisfacción en los trabajadores encuestados. Por tanto, se considera componentes relevantes en la gestión sanitaria, permitiendo obtener un diagnóstico detallado de las condiciones laborales de los empleados.

A nivel nacional se toma en cuenta a Alhuay (2022), en su estudio ejecutado, planteó como finalidad establecer la relación entre CO y el desempeño del personal asistencial. Optando por una metodología básica correlacional, no experimental. Dicha muestra estuvo constituida por 100 trabajadores asistenciales. Se dispuso como herramienta de recojo de datos, a un cuestionario de 42 preguntas para evaluar ambas variables, los datos se procesaron, haciendo uso del estadístico Rho de Spearman, comprobándose las hipótesis con una significancia de 0,05. Los resultados demostraron que el 67% de los trabajadores perciben el CO de manera regular, en cuanto a sus dimensiones el 60% enfatizó un ambiente físico regular y el 73% enfatizó en valores y virtudes; en torno al desempeño el 60 % presenta deficiencias y solo el 40% se muestran como eficientes. Concluyéndose una fuerte relación directa (positiva) entre estas variables.

De la Cruz y Miranda (2021), en una investigación cuyo propósito fue establecer la relación del CO y la satisfacción de las enfermeras en un establecimiento asistencial. Se optó por una metodología de tipo cuantitativa, correlacional y transversal. Se consideró como parte de la muestra a 75 enfermeras, previo muestreo no probabilístico, de los cuales se les aplicó dos instrumentos estandarizados, previa confiabilidad y validez, la correlación se determinó mediante rho de Spearman, siendo el coeficiente de correlación alto entre ambas variables con un 0,708. Respecto al CO, el 25,3% de los encuestados encontraron disminuida la motivación y el 21,3% no se encuentran satisfechos con el desempeño de la tarea. Los autores concluyeron que existe una relación significativa entre el CO y SL de las enfermeras y recomiendan que las entidades proporcionen un ambiente de trabajo vigoroso, despegue profesional, oportunidades, capacitación regular, teniendo en cuenta las ideas innovadoras de los empleados y una política de promoción transparente.

Ojeda et. al (2021), realizó una indagación para instaurar la relación de las variables CO y cultura de seguridad en un Instituto Materno Perinatal de Lima. Se optó por una metodología básica, nivel correlacional, no experimental. Asimismo, la porción muestral estuvo conformada por 53 enfermeros y se emplearon como instrumento dos formularios debidamente validados. Los resultados dieron lugar a un coeficiente de correlación entre las variables es de 0,43. Con respecto a las dimensiones de motivación, recompensa, remuneraciones del ambiente

organizacional estuvieron significativamente ($p \leq 0,05$) relacionados con la cultura de seguridad. El 70% del personal asistencial manifiesta que el CO no es saludable. Los autores refieren que, a pesar de las deficiencias del entorno organizacional con respecto a las dimensiones de recompensas, remuneraciones, liderazgo y la innovación, estas se compensan con una cultura de seguridad adecuada, el aprendizaje organizacional de apoyo y el trabajo en equipo.

Martínez y Castro (2020), en su estudio realizado optó por establecer la relación entre el CO y la gestión de servicios asistenciales del personal de enfermería de un hospital de Pasco. La metodología de investigación fue nivel correlacional, prospectivo de tipo transversal, se extrajo una muestra de 40 profesionales, y se les suministró un cuestionario estandarizado por cada variable, obteniéndose un alfa de cronbach (0,801). Los resultados evidenciaron que el 53% de los profesionales perciben un CO desfavorable y el 38% gestión regular en los servicios de salud. Los autores concluyen la presencia de una relación directa entre el CO y la gestión de servicios asistenciales, asimismo se muestra signos de una deficiencia en la administración y control de los componentes que amenazan el correcto funcionamiento del entorno institucional y la gestión del cuidado de la salud.

Tejada et. al (2020), en su estudio planteó como objetivo determinar la relación entre el CO y el DL en los trabajadores de la Microred de Bagua. Se empleó un método de estudio básico nivel correlacional-cuantitativo. La población censal estuvo constituida por 68 colaboradores de salud, a quienes se le administró encuestas y cuestionarios estructurados y ceñidos a cada variable. Los resultados muestran que el CO y el desempeño del personal fueron regulares (46,7% y 71,7%, respectivamente). El CO se correlacionó significativamente con el DL a una intensidad moderada ($p=0,001$; rho: 0,417), a su vez las dimensiones de liderazgo ($p=0,001$; rho: 0,432) y motivación ($p=0,001$; rho: 0,425). Sin embargo, la única dimensión no relacionada con el DL es la remuneración económica ($p>0,05$; rho: 0,000). El clima percibido en las instituciones se vuelve tan relevante para el personal asistencial, que se convierte en uno de los componentes que determinan su sostenibilidad en la institución.

Rojas (2019), en su indagación tuvo como propósito precisar la relación entre el CO y el DL de los trabajadores de un hospital de Pasco. La investigación fue básica correlacional, de enfoque cuantitativo y transversal, la muestra estuvo conformado por 234 trabajadores, se empleó un instrumento validado y estructurado por cada variable. Los resultados evidenciaron que el 83,3 % de los encuestados manifestaron un clima por mejorar y 0,4% un clima no saludable, a su vez el 49,1 % presentaron DL promedio. Por otro lado, el CO se relaciona con el DL en su dimensión liderazgo y motivación. Concluyéndose una relación positiva entre ellas. El autor recomienda enfatizar la relevancia del clima laboral en el área de trabajo, recalcando la empatía entre colegas, directivos líderes, y el debate motivacional para potenciar la excelencia del trabajo; asume que el ambiente laboral promueve el bienestar, felicidad de los trabajadores y conducirá al éxito de la organización.

Existen diversas fuentes bibliográficas que detallan y respaldan la investigación y sus variables de estudio.

De acuerdo a la revisión teórica, el estudio del clima organizacional (CO) en el ámbito sanitario es uno de los recursos estratégicos que contribuye a la mejora continua de la institución. Por medio de su análisis, es posible reconocer los componentes precisos que contribuyan a mejorar la condición laboral de diversos profesionales sanitarios y, a su vez, la calidad de los servicios asistenciales que se ofrecen a la población, teniendo implicancias importantes para la productividad, el compromiso, la satisfacción y la calidad del trabajo. Por tanto, el CO es el punto de partida para asegurar la calidad de los servicios asistenciales. (Fajardo et.al,2020)

En el contexto de la atención de la salud, los empleados comprometidos, debido a la complejidad de su trabajo, necesitan un ambiente laboral adecuado que les dé un sentido de valor al hacer su trabajo, ya que varios estudios han identificado distintos factores para contribuir a crear un ambiente organizacional propicio para un mejor trabajo de los profesionales asistenciales, incluyendo el trabajo en equipo, facilitar el trabajo, comunicación entre colegas, participación en la toma de decisiones, relación gerente - colaborador, y compensación.(González et. al,2017).

Por lo tanto, se considera útil señalar las definiciones generales de algunos autores que se relacionan con los propósitos académicos en el presente contexto.

En lo concerniente a la variable clima organizacional, Pedraza y Bernal (2018) nos dicen que es una percepción compartida de lo que el capital humano de una institución moldea sobre su ambiente de trabajo. De igual forma, representa la connotación que los trabajadores le dan a su ambiente de trabajo, la experiencia y rutinas organizacionales (prácticas y procesos), siendo premiado y reconocido en el contexto organizacional influyendo en las actitudes de los empleados y adaptándose a las necesidades y requisitos de la institución.

De manera similar Iglesias y Torres (2018), connotan el CO como la agrupación de características del ambiente de trabajo, que pueden medirse y experimentarse inmediatamente por los empleados que habitan y laboran en ese contexto conforme a su interrelación comunitaria y en su esquema organizacional, afectando su comportamiento y aspiraciones. Arévalo et. al (2021) menciona que el CO es un conglomerado de apreciaciones compartidas por un grupo de colaboradores en una entidad acerca del trabajo, las interacciones entre colegas, además del ambiente físico común, muchas reglas formales e informales que hacen que ese trabajo se torne difícil. Por lo tanto, para comprender de forma precisa la conceptualización del CO, debemos tener en cuenta los atributos y peculiaridades del entorno laboral, ya que éstas son apreciadas directa o indirectamente por los integrantes de la institución.

Para Brunet (2011), el CO hace referencia a la asignación de los diferentes tipos de organizaciones, son las cualidades propias intransferibles que conforman la personalidad, es decir el actuar del colaborador mientras realiza el trabajo puede verse influenciado por el CO establecido para él. El ambiente de trabajo en la institución se puede dividir en elementos estructurales, tipos de liderazgo, motivación y gestión de procesos.

Según el MINSA (2011), señala que los ambientes organizacionales son atributos que guardan estrecha relación con el ambiente de la institución en el que interaccionan sus colaboradores. Entre los aspectos que las contextualiza debe ser intercambiable en diversas circunstancias, procurando una dirección vertical en el comportamiento del profesional de la institución, a su vez condicionar el nivel de

trabajo, afectado por todas las variables estructurales. Es sustancial la investigación del CO, ya que proporciona una comprensión científica y sistemática de las percepciones del colaborador asistencial sobre su ambiente de trabajo, permitiendo desarrollar programas que prioricen la superación de estos factores existentes, afectando el potencial humano, el compromiso y la productividad.

Likert (1968), contextualiza al CO como el comportamiento aceptado de los subordinados, que depende en primera instancia de su comportamiento administrativo percibido y de las condiciones organizacionales. Por tanto, sostiene que la intervención estará condicionada por la percepción, a esto se le suma algunos parámetros ligados a la estructura organizacional, contexto, actitudes, tecnología y percepción que tienen los colaboradores.

Para Litwin y Stinger (1978), el CO es una agrupación de atributos medibles del entorno laboral que son apreciados claramente por los individuos que laboran en una entidad y son condicionantes a su motivación y comportamiento. Para los autores, este elemento institucional se considera vital, si tenemos en cuenta la programación por objetivos, lo que la hace notablemente competitivo e incluso merece una crítica positiva por contratar a colaboradores idóneos.

Dicho estudio procura abordar este contexto, poniendo bajo la lupa los procesos del Clima Organizacional, y por ser un tema muy frecuente, se debe promover el crecimiento en la entidad, tanto para los directivos, colaboradores y en especial que el beneficio sea para el usuario. De tal modo se exponen las dimensiones del CO desde la perspectiva de reconocidos autores, a continuación, se detallan:

Brunet (2011) argumenta que para valorar el ambiente en una institución es importante que el recurso de medición abarque 4 aspectos dimensionales como: La Autonomía personal; dicha dimensión abarca la rendición de cuentas, la independencia de los trabajadores, siendo el aspecto principal la capacidad del individuo para convertirse en líder y participar de la toma de decisiones. Asimismo, la segunda dimensión sería estructura; ya que se permite medir el grado en que los directivos instauran y manifiestan a los empleados acerca de las personas y los métodos de trabajo. Por su parte como tercera dimensión tipo de recompensa; se basa en aspectos monetarios e incluye una asignación remunerativa y oportunidades de promoción y expectativas de crecimiento profesional. Por último,

la dimensión consideración y apoyo, hace hincapié al estímulo y al soporte proporcionado que un trabajador recibe de un supervisor inmediato.

Por su parte Likert (1968), considera conceptualizaciones variadas para establecer la percepción del clima a través de 5 dimensiones como:

Los métodos de mando; hacen referencia al liderazgo, es decir la forma de influir en sus colaboradores por parte de la gerencia. Asimismo, la motivación; conciernen aquellos procedimientos y estrategias utilizados para incentivar a los colaboradores y procurar sus necesidades. Como otra dimensión se considera la comunicación; haciendo referencia a la naturaleza de los métodos comunicativos que se emplean en la entidad y la forma didáctica de ponerla en práctica. Por su parte la dimensión toma de decisiones; se ocupa de la propiedad y la justificación de los insumos que subyacen a las decisiones, así como la asignación de responsabilidades, a su vez es considerada importante porque determina el nivel general de satisfacción con la organización a través de la acumulación de conocimiento interno y perseguir metas más globales. Por último tenemos la dimensión planificación; hacen alusión a las estrategias utilizadas para establecer los objetivos y directrices organizacionales.

Es interesante comentar la perspectiva que posee Litwin y Stinger (1978), esta teoría resalta la existencia de 5 dimensiones, que esclarecen el clima real y actual en una determinada entidad.

Como primera dimensión se encuentra la estructura; representa la percepción es decir cómo se sienten los miembros acerca de los procedimientos y procesos que encuentran durante su jornada laboral. Como segunda dimensión responsabilidad; Es el sentido de autonomía de los integrantes de una institución en la toma de decisiones vinculadas con su trabajo. Por consiguiente, la dimensión remuneración; corresponde a la percepción que tienen los colaboradores de la remuneración que merecen al realizar bien un trabajo. Del mismo modo la dimensión relaciones; es la aprehensión de los colaboradores de la entidad, de que existe un ambiente agradable y adecuadas relaciones sociales, entre gerentes y colaboradores. Por último, la dimensión tolerancia al conflicto; es la creencia que un colaborador deposita en la atmósfera de su contexto laboral o cómo puede absorber con seguridad opiniones diferentes.

Por lo tanto, teniendo en consideración los diferentes puntos de vista de reconocidos autores, y para una mejor evaluación del CO, se pueden agrupar en 3 dimensiones según Guerra (2022), a continuación, se detallan:

En primera instancia la dimensión liderazgo, se refiere a la dirección que establece un miembro del equipo, la calidad de crear metas institucionales definidas y precisas que conducen a la toma de decisiones de los profesionales asistenciales. Asimismo, con un trabajo colaborativo se puede desarrollar soluciones alternativas y emprender tareas conducentes a la hoja de ruta y objetivos institucionales.

En segunda instancia se halla la dimensión motivación; se refiere al conglomerado de factores internos o externos que fijan las acciones en que los empleados están abocados con la forma en que realizan sus tareas en un área en particular; de igual forma, esto incluye el nivel de compromiso que deben tener en cada labor que los colaboradores realicen para lograr los resultados o la visión de la organización. En concreto, cuando alguien está motivado, sus acciones y energía van hacia una meta en particular.

Finalmente, como dimensión compensación económica, es una forma de compensar a los empleados por su esfuerzo y sacrificio, y de ofrecer salarios justos y competitivos, que son fundamentales para retener el talento, a su vez como la satisfacción de los empleados con la retribución económica, así como el nivel percibido de beneficios económicos disponibles para la organización.

En otro hemisferio de la investigación, abordamos la variable Desempeño Laboral (DL), siendo considerado la base del crecimiento y el éxito de la organización, en donde actualmente los responsables del talento humano, se encuentran gestionando distintos aspectos, permitiendo no solo medirlos sino también mejorarlos. De tal modo, el desempeño son las actividades o comportamientos observados en los colaboradores que están vinculados con las metas organizacionales y pueden medirse de acuerdo con la competencia y contribución de cada persona a la entidad. (Conde et.al,2018)

Según Mamani (2019) señala que el desempeño se valora por su aporte a la organización en forma de diferentes comportamientos que un colaborador pueda tener a lo largo del tiempo, es decir que el desempeño es un activo valioso que un

empleado aporta dependiendo de su comportamiento en el tiempo. Por su parte Manrique y Rodríguez (2017), manifiestan que el desempeño del personal asistencial es un factor determinante en relación al clima laboral en las instituciones, basados en procesos de trabajo, conocimientos, habilidades y energía, a su vez se requiere de una interacción de colaboradores y directivos, sigan las reglas y políticas de las instituciones que coinciden con el nivel de desempeño y la vida nuevo ambiente de trabajo.

Asimismo, Sánchez (2006) sostiene que la productividad laboral tiene una serie de características distintas, como competencias, habilidades, necesidades y la capacidad de inducir comportamientos que afectan el desempeño, y la posición de las organizaciones siempre está asociada con la naturaleza del trabajo. Como antesala a ello se empieza a reconocer la importancia del DL en el trabajo como vía para lograr un óptimo rendimiento, efectividad y capacidad competitiva, en donde las organizaciones juegan un rol imperante en la sociedad, con el fin de alcanzar estándares de productividad de los trabajadores.

Para Chiavenato (2011), contextualiza el DL como las actividades y comportamientos observados entre los colaboradores, que están vinculados con la obtención de los objetivos organizacionales. De hecho, sostiene que hacer un buen trabajo es la fuerza más relevante, y desde entonces se ha transformado en una ventaja implacable para las instituciones. El grado de rendimiento profesional de un trabajador asistencial, es de gran relevancia para el bienestar de la población. Por lo que están haciendo esfuerzos considerables para medrar las condiciones sanitarias, de ahí la necesidad de evaluar el desempeño como forma de garantizar una atención oportuna y eficaz.

Según el autor las dimensiones más relevantes a ser estudiadas son; Habilidades/Capacidades: Este elemento es un conjunto de cualidades que debe poseer un empleado, como la comprensión de las tareas que debe realizar en el lugar de trabajo, la lealtad, la facilidad de aprendizaje, la capacidad para resolver situaciones de conflicto a tiempo, tanto durante su jornada laboral como en la entrega del resultado del trabajo acordado con la calidad requerida. Otra dimensión considerada es el comportamiento; hacen referencia a las relaciones interpersonales que un empleado desarrolla con otro, además de las condiciones de liderazgo, demuestran, entre otras cosas, la capacidad para realizar tareas

complejas. Como última dimensión objetivos y resultados; están relacionados con el cumplimiento de los plazos y están puramente dirigidos a lograr los resultados establecidos por la organización.

Según Godoy (2016), el DL se evalúa en relación con el puesto del empleado o contribución competente al éxito de la organización; abarcan las dimensiones de: Competencias; ya sean individuales o grupales y que los empleados la utilizan correctamente, dependiendo del tipo de organización, es decir, tienen las capacidades básicas que hacen que la institución sea exitosa, que se utilizan, pero lo más importante se aplican. Asimismo, son peculiaridades observables de los colaboradores que contribuyen a su desempeño exitoso, como resultado del aprendizaje constante para gestar e innovar, analizar la circunstancia y el contexto, contribuyendo a resolver situaciones difíciles. Siendo la otra dimensión Resultados; se tiene en cuenta la productividad de los empleados en la organización y la calidad del trabajo realizado se evalúan en consecuencia opciones y consideraciones de los recursos disponibles. (Mervat et. al,2018)

Por último, Pérez (2022) afirma que los componentes antes citados se pueden desprender en tres dimensiones que evalúan el DL, entre ellas tenemos:

En primera instancia la dimensión habilidades; hacen referencia al conglomerado de destrezas, cualidades, talentos y en algunos casos conocimientos que caracterizan a las personas y les permiten triunfar y avanzar en el mercado laboral.

En segundo lugar, la dimensión competencias; se considera como la facultad que tiene un colaborador asistencial para tomar decisiones, con base a su razón e inteligencia y sobre todo su enfoque metódico relacionado con su profesión, adquiridos en todos los niveles, desde lo básico hasta el avanzado, para resolver dilemas complejos que se manifiestan en su campo de actuación profesional, y su uso conducirá a excelentes resultados.

Por último, la dimensión resultados; permite identificar los cambios que ocurren directa y/o indirectamente como resultado del uso de los bienes y servicios otorgados por la institución y se reflejan a través de los colaboradores. Por tanto, se debe conocer la importancia de las funciones que cumple cada colaborador, para el alcanzar los objetivos planteados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, porque estuvo encaminada a la búsqueda del conocimiento, así como profundizar la teoría existente y perfeccionar los saberes científicos. Este segmento es suma importancia, ya que se abordó un marco referencial, en el que se describió los fenómenos existentes. (Baena,2017)

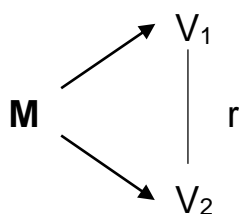
Según su enfoque, fue una investigación cuantitativa, ya que se enfocó en contar y catalogar cifras detalladas para asentar modelos estadísticos que explicaron los fenómenos observados. (Supo,2014)

El nivel fue correlacional, porque los datos se obtienen usando métodos estadísticos para establecer y evaluar la conexión existente entre variables, con el propósito de conocer el grado de relación y significancia entre ellas. (Supo,2014)

El diseño fue no experimental, debido a que la parte operacional de dicho estudio se centró en recopilar información para ser contrastada con las hipótesis, de tal forma que puedan ser probadas o refutadas; omitiendo cualquier forma de manipulación o alteración de la misma. Y fue de corte transversal, ya que se evaluó a las variables en un momento concreto, es decir se realizó en un determinado periodo de tiempo y escenario en específico. (Hernández et.al,2014)

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M : Muestra de estudio

V₁ : Clima organizacional

V₂ : Desempeño laboral

r : Relación entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

Respecto a las variables y su operacionalización tenemos como:

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Consiste en la agrupación de características del ambiente de trabajo, que pueden medirse y experimentarse inmediatamente por los empleados que habitan y laboran en ese contexto conforme a su interrelación comunitaria y en su esquema organizacional, afectando su comportamiento y aspiraciones. (Iglesias y Torres,2018)

Definición operacional: El CO fue valorado por un cuestionario, las cuales contienen 18 preguntas enfocadas en sus tres dimensiones, liderazgo, motivación y compensación económica. (Guerra,2022)

Indicadores: Dirección, toma de decisión, resolución de conflictos, enfoque del objetivo, estímulo, condiciones de trabajo, retribución, incentivos, beneficios.

Escala de medición: Fue de tipo ordinal (Anexo 1)

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Son las actividades y comportamientos observados entre los colaboradores, que están relacionados con la obtención de los objetivos organizacionales. De hecho, sostiene que hacer un buen trabajo es la fuerza más relevante, y desde entonces se ha transformado en una ventaja implacable para las instituciones. (Chiavenato,2011)

Definición operacional: El DL orientadas en sus 3 dimensiones: Habilidades, competencias y resultados. Se estimó mediante la aplicación de un cuestionario constituido por 18 ítems. (Pérez ,2022)

Indicadores: Participación, destrezas, conocimientos, actitudes, capacidades, eficiencia, productividad, calidad del trabajo, reconocimiento.

Escala de medición: Fue de tipo ordinal (Ver anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Tamayo (2004), abarca la universalidad del fenómeno a examinar, ya que los elementos en estudio poseen peculiaridades en común, del cual se estudia y genera datos precisos para la indagación.

La población estuvo constituida por 40 profesionales asistenciales del Centro Materno Infantil en el año 2023. Dichos datos fueron referidos por el área de RR.HH. de dicha institución.

La población fue seleccionada de acorde a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Profesional asistencial que deseen participar en el estudio, previo consentimiento informado.
- Profesional asistencial que se encuentren laborando un año en la institución.
- Profesional asistencial que no esté con licencia laboral.

Criterios de exclusión:

- Profesional asistencial que no acceda participar del estudio.
- Profesional asistencial que tiene menos de un año ejerciendo su labor.
- Profesional asistencial que esté de vacaciones.

Según Bernal (2016), la muestra es considerada como un subgrupo representativo a examinar que se extrae de la población accesible, permitiendo obtener datos exactos y confiables. Por lo cual se decidió trabajar con la totalidad de la población, es decir 40 profesionales por ser pequeña y finita, siendo la muestra igual a la población:

$$P = M$$

Por tanto, podemos señalar que es una muestra es de tipo censal. Según Sánchez (2008) señala que una muestra censal, considera a todas las unidades de investigación como muestra.

El muestreo empleado es tipo no probabilístico. Además, cabe señalar que, debido a su naturaleza censal, se optó por un muestreo por conveniencia, puesto que se trabajó con todas las unidades de análisis, por ser simultáneamente universo, población y muestra.

La unidad de análisis fue cada profesional de salud de dicha institución.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es una secuencia sistemática y metódica de acciones tomadas para recabar información específica y examinar los datos esenciales para responder las premisas. (Hernández y Mendoza ,2018)

En la pesquisa se hizo uso de la encuesta, que hace referencia a un compilado de preguntas destinadas a recabar información sobre el tema de indagación, siendo de suma relevancia para los hallazgos que arriben.

Con respecto al instrumento para Bernal (2016), señala que un cuestionario es un recurso útil, que abarca un compilado de enunciados que se formulan a una muestra. Asimismo, se aplicó como instrumentos dos cuestionarios para medir ambas variables, de las cuales se procede a describirlas:

- Cuestionario del Clima Organizacional

Para la variable 1, se analizó por medio de la administración de un cuestionario, estructurado en base a los modelos teórico denotados, dicho instrumento contó con 18 ítems, en los que se estima una escala de tipo Likert del 1 al 5. Asimismo, los componentes orientados a las dimensiones son: Liderazgo, motivación y compensación económica. Su administración fue de carácter individual. Teniendo niveles de valoración de: Desfavorable [18 - 41], regular [43- 65] y favorable [66-90].

- Cuestionario del Desempeño laboral

Para la variable 2, se empleó un cuestionario, basado en 18 preguntas de tipo Likert del 1 al 5, orientadas a las dimensiones de: Habilidades, competencias y resultados, su administración fue de carácter individual. Dicho instrumento brindó calificaciones del desempeño de la siguiente manera: Deficiente [18 - 41], regular [42 - 65] y eficiente [66-90].

Según Bernal (2016), señala que la validación es un proceso, que nos permite averiguar si los ítems del instrumento son suficientemente relevantes para los indicadores y el tema de investigación.

Para la validez de dichos instrumentos se efectuó por medio del criterio de juicio de expertos, contando con la apreciación de 3 expertos especialistas en el área, cada uno de acorde a su experiencia y dominio profesional, quienes tuvieron en cuenta los siguientes parámetros: claridad, relevancia y pertinencia de cada ítem, para tomar la decisión de suficiencia por cada enunciado. (Ver anexo 4)

Tabla 1

Validez de contenido a través de jueces expertos

Experto	Especialidad	Opinión del experto
1. Dr. Nilo Colquepisco Paucar	Estadístico	Aplicable
2. Mg. Pedro Alzamora Flores	Gestión de Servicios de la Salud	Aplicable
3. Mg. Juan Baños Ramos	Psicólogo especialista	Aplicable

La confiabilidad es un método estadístico, diseñado para confirmar si el cuestionario proporciona resultados fiables y seguros. (Hernández y Mendoza,2018) Por consiguiente, para determinarla se realizó una prueba piloto a 20 colaboradores asistenciales de otra institución, que cumplieron las mismas características, las respuestas recogidas fueron registradas en el programa SPSS y evaluadas estadísticamente mediante el Alfa de Cronbach, obteniéndose una puntuación favorable en la variable CO = 0,920 y DL = 0,932 (Ver anexo 6).

Dichos instrumentos han sido corroborados y demostraron ser fiables para su aplicación.

3.5 Procedimientos

- Se procedió con la validación y fiabilidad de los instrumentos.
- Para la obtención de los datos primeramente se solicitó la autorización al director del C.M.I. y así tener el permiso para poder aplicar los cuestionarios de medición, conforme a los objetivos propuestos.
- Los cuestionarios fueron administrados de manera presencial, se entregó a cada profesional asistencial un consentimiento informado para su posterior aceptación y previa firma. Asimismo, se dio a conocer que dicho instrumento es de carácter anónimo y confidencial.
- Los datos fueron recolectados con ayuda de las coordinaciones pertinentes con el profesional asistencial, previa disponibilidad de su horario de esta manera no interrumpir sus labores.

- El desarrollo del cuestionario tuvo un tiempo de duración de 20 minutos, por cada profesional. De esta manera podemos obtener información sobre las variables que se están estudiando y compararlas con nuestros objetivos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron de la administración de los cuestionarios, se procedió a generar una base de datos, se codificaron las respuestas de acuerdo con las variables y dimensiones, y fueron sometidos a dos métodos de análisis:

Descriptivo: Se puntualizó los niveles asignados a las variables y sus dimensiones en el software SPSS v.26, y los resultados se presentaron en tablas para una adecuada interpretación. En lo que respecta a lo Inferencial: el programa SPSS v.26, permitió analizar los datos y verificar si son datos paramétricos o no, permitiéndose elegir la prueba estadística para corroborar las hipótesis. En este caso se optó por la prueba no paramétrica Rho de Spearman, ya que se emplea cuando los datos son de distribución no normal. (Hernández y Mendoza ,2018)

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó conforme a los principios éticos expuestos por la UCV; a su vez, se alienta a los investigadores a respetar a los autores, citándolos con un estilo de referencia APA 7ª edición, preservando la originalidad del texto, consecuente a ello se empleó una herramienta anti plagio para garantizar la innovación del estudio. Además, se puso en práctica los 4 principios de la bioética durante el desarrollo del estudio: Principio de Autonomía, considerándose que los profesionales tuvieron derecho a decidir si quieren participar o no, otorgando su consentimiento informado previa firma; Principio de Justicia, ya que se actuó con integridad y equidad respetando su condición de muestra y sujeto de estudio. Asimismo, Principio de Beneficencia, el profesional obtuvo información verídica, exacta y confiable referente al estudio, velando por su bienestar físico y emocional. Por último, Principio de no Maleficencia, se cumplió con el precepto de no ocasionar daños de ninguna índole a los partícipes. Dicha indagación se ejecutó con absoluta transparencia. Asimismo, la investigadora garantizó que la información recopilada sea verídica, de tal forma, se descartó todo tipo de modificación o falsificación en los hallazgos obtenidos y las conclusiones de la investigación.

IV. RESULTADOS

Se detallan los resultados descriptivos

Tabla 2

Nivel del Clima Organizacional y sus dimensiones

Niveles	V1 Clima Organizacional		D1 Liderazgo		D2 Motivación		D3 Compensación Económica	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Desfavorable	14	35,0	15	37,5	10	25,0	15
Regular	19	47,5	18	45,0	23	57,5	25	62,5
Favorable	7	17,5	7	17,5	7	17,5	0	0,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota. Base de datos de elaboración propia.

En la tabla 2 se aprecia que, de los 40 colaboradores asistenciales, el 47,5% manifestaron un CO regular, siendo esta escala predominante; evidenciándose que, a pesar de contar con un ambiente saludable, aun prexisten ciertas condiciones que perturban el clima laboral. Por otro lado, el 35,0 % obtuvieron un nivel desfavorable y el 17,5% lo consideraban favorable; es decir existen profesionales que devalúan el clima, y otros tienden a experimentar una favorable atmósfera en su área de trabajo. Con respecto a las dimensiones del CO, para el 45,0 % el liderazgo fue de nivel regular, mientras que un 35,0% lo consideró desfavorable y un 17,5 % asumió un nivel favorable. Asimismo, en la dimensión motivación, se constata predominancia del nivel regular con un 57,5 %, sin embargo, el 25,0 % lo consideró desfavorable y un 17,5 % asumió un nivel favorable. Por último, en la dimensión compensación económica se aprecian porcentajes significativos en el nivel regular y desfavorable con un 62,5% y 37,5% respectivamente, a diferencia del nivel favorable el cual tiene nula participación, revelando en su mayoría falencias en las dimensiones.

Tabla 3*Nivel del Desempeño Laboral y sus dimensiones*

Niveles	V1 Desempeño Laboral		D1 Habilidades		D2 Competencias		D3 Resultados	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	9	22,5	8	20,0	10	25,0	15	37,5
Regular	25	62,5	25	62,5	24	60,0	20	50,0
Eficiente	6	15,0	7	17,5	6	15,0	5	12,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota. Base de datos de elaboración propia.

En la tabla 3, se evidencia que el nivel regular de desempeño laboral es preeminente en la población en un 62,5 %, asumiendo que una parte de ellos ejercen sus actividades, pero con ciertas restricciones u obstáculos que impiden cumplirlas a cabalidad. Del mismo modo, un porcentaje de ellos se ubicó en un nivel deficiente 22,5 %, a lo que se deduce que los profesionales asistenciales sienten que no se desenvuelven satisfactoriamente en sus labores o tareas asignadas. Por último, un 15,0 % manifestó un nivel eficiente respecto a la ejecución de sus labores. Respecto a las dimensiones del DL, el 62,5 % de los profesionales demostraron tener habilidades en un nivel regular, a su vez se refleja porcentajes próximos entre la escala deficiente con un 20,0 % y siendo eficientes 17,5 %. Asimismo, en la dimensión competencias se visualiza que el 60,0 % expresaron una escala regular predominante, por el contrario, un 25,0 % presentó un nivel deficiente y solo un 15,0 % asumió como eficiente. Por último, en la dimensión resultados, el 50,0 % manifestaron un nivel regular, seguidamente un 37,5 % se expresó como deficiente y un 12,5 % de los profesionales se mostraron de forma eficiente.

A continuación, se muestran los resultados inferenciales

Contrastación de Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.

Tabla 4

Correlación de la variable CO y DL del profesional de salud

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,835** ,000 40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se consideró la siguiente regla de decisión:

$\alpha = 0,05$

$p > 0,05$: aceptar Ho

$p < 0,05$: rechazar Ho

De acuerdo a los hallazgos alcanzados, en la tabla 4 se aprecia un valor sig.= 0,000 siendo ($p < 0,05$). A su vez, un coeficiente de correlación de 0,835, dando lugar a una correlación positiva alta expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Por consiguiente, se desestima la H0 y se valida la H1, indicando que la relación es significativa entre el CO y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023. Es decir, mientras se prospere el clima laboral en la institución, se tendrá un efecto positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Contrastación de Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión liderazgo y el DL del profesional de salud

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,814** ,000 40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se consideró la siguiente regla de decisión:

$$\alpha = 0,05$$

$p > 0,05$: aceptar H_0

$p < 0,05$: rechazar H_0

De acuerdo a los hallazgos alcanzados, en la tabla 5 se aprecia un valor sig.= 0,000 siendo ($p < 0,05$). A su vez, un coeficiente de correlación de 0,814, dando lugar a una correlación positiva alta expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Por consiguiente, se desestima la H0 y se valida la H1, indicando que la relación es significativa entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023. Es decir, mientras se logre acrecentar el liderazgo, se promoverá un efecto positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión motivación y el DL del profesional de salud

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,939**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se consideró la siguiente regla de decisión:

$\alpha = 0,05$

$p > 0,05$: aceptar H_0

$p < 0,05$: rechazar H_0

De acuerdo a los hallazgos alcanzados, en la tabla 6 se constata un valor sig.= 0,000 siendo ($p < 0,05$). A su vez, un coeficiente de correlación de 0,939, dando lugar a una correlación positiva muy alta expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Por consiguiente, se desestima la H0 y se valida la H1, indicando que la relación es significativa entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete,2023. Es decir, mientras se logre acrecentar la motivación, se tendrá un resultado efectivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la compensación económica y el DL del personal de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la compensación económica y el DL del personal de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión compensación económica y el DL del profesional de salud

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compensación Económica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,509** ,001 40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se consideró la siguiente regla de decisión:

$\alpha = 0,05$

$p > 0,05$: aceptar Ho

$p < 0,05$: rechazar Ho

De acuerdo a los hallazgos alcanzados, en la tabla 7 se aprecia un valor sig.= 0,001 siendo ($p < 0,05$). A su vez, un coeficiente de correlación de 0,509, dando lugar a una correlación positiva moderada expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Por consiguiente, se desestima la H0 y se valida la H1, indicando que la relación es significativa entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete,2023. Es decir, mientras se mejore ésta dimensión se tendrá un efecto real sobre el desempeño de sus colaboradores.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se buscó determinar la relación entre el Clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil, para esto se efectuó una indagación estadística correlacional entre dichas variables y sus respectivas dimensiones.

A continuación, se discutirá el objetivo general, posterior a ello se procedió con los objetivos específicos, permitiendo constatar la información con los antecedentes y modelos teóricos.

De acuerdo al objetivo general, y teniendo como valor estadístico referencial de acuerdo a la hipótesis planteada, se constató que existe relación entre las variables CO y DL, en el cual el coeficiente de correlación fue 0,835 y un valor sig. = 0,000 siendo ($p < 0,05$), dando una correlación positiva alta, lo que a su vez desestima la H0 y valida la H1. Asimismo, en los resultados descriptivos se halló que la variable CO se encuentra en un nivel regular (47,5%) y de igual manera la variable DL refleja un nivel regular (62,5 %). Con ello se puede aseverar que, mientras se prospere el clima laboral en la institución, se tendrá un efecto positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Estos resultados concuerdan con el antecedente de Cedeño y Sabando (2021), quienes realizaron una indagación de nivel correlacional a una muestra de 38 profesionales asistenciales, teniendo como resultado la existencia de una correlación entre las variables CO y DL, es decir que el clima organizacional estimula un acrecentamiento de la competencia profesional, de tal manera que instan a los empleados a realizar su trabajo manteniendo altos estándares de calidad y compromiso. A su vez, recomendaron hacer un seguimiento para cuantificar las habilidades de sus colaboradores, potenciar y fomentar su desempeño y crear oportunidades de crecimiento y éxito profesional.

De forma similar, Alhuay (2022), en su trabajo ejecutado, planteó establecer la relación entre CO y el desempeño del personal asistencial. Optando por una metodología básica correlacional, no experimental, sus datos fueron procesados, haciendo uso del estadístico Rho de Spearman, comprobándose las hipótesis con una significancia menor de 0,05. Los resultados demostraron que el 67% de los

trabajadores perciben el CO de manera regular, en torno al desempeño el 60 % presenta deficiencias Concluyéndose una fuerte relación directa (positiva) entre los constructos de estudio.

Asimismo, Tejada et. al (2020) precisaron similitud con lo hallado en el presente estudio, a fin de determinar la relación entre el CO y el DL en los trabajadores de una Microred de Bagua. Para ello emplearon un método de estudio básico, correlacional-cuantitativo y una población censal constituida por 68 colaboradores. Dichos hallazgos mostraron que el CO fue de nivel regular (46,7%) y el desempeño del personal reflejó un nivel regular (71,7%). En definitiva, el CO se correlacionó significativamente con el DL a una intensidad moderada (sig.=0,001; r: 0,417), por lo cual el clima percibido en las instituciones se vuelve tan relevante para el personal asistencial, que se convierte en uno de los componentes que determinan su sostenibilidad en la institución.

Todos estos hallazgos mencionados en párrafos anteriores, evidencian una relación directa y significativa entre ambas variables, lo que a nivel teórico sugiere que si los trabajadores asistenciales perciban mejores condiciones en su ambiente laboral y una atmósfera favorable (González et.al,2017), su desarrollo profesional será mejor y permitirá impulsar sus potenciales en sus áreas de trabajo de forma responsable. (Chiavenato, 2011). Dicha información se sustenta con Fajardo et. al (2020) quienes mencionan que el CO, es uno de los recursos estratégicos que contribuyen a la mejora continua de la institución, permitiendo reconocer los componentes precisos que coadyuvan a mejorar la condición laboral de los profesionales sanitarios y, a su vez, la calidad de los servicios asistenciales que se ofrecen a la población, teniendo implicancias importantes para la productividad, el desempeño, la satisfacción en sus áreas de trabajo. Por tanto, el CO es el punto de partida para asegurar la calidad de los servicios asistenciales.

De manera similar Iglesias y Torres (2018), connotan el CO como la agrupación de características del ambiente de trabajo, que pueden medirse y experimentarse inmediatamente por los empleados que habitan y laboran en ese contexto conforme a su interrelación comunitaria y en su esquema organizacional, afectando su comportamiento y aspiraciones.

Para Pedraza y Bernal (2018), nos dicen que es una percepción compartida de lo que el capital humano de una institución moldea sobre su ambiente de trabajo, es decir representa la connotación que los trabajadores le dan a su ambiente laboral, la experiencia y rutinas organizacionales (prácticas y procesos), siendo premiado y reconocido en el contexto organizacional.

En una misma línea, tal y como refiere el marco teórico del DL, dicha variable se acrecienta cuando hay un favorable ambiente, se perciben mejores relaciones interpersonales, se fomenta un óptimo liderazgo y motivación todo ello enfocado al logro de objetivos institucionales (Sanchez,2006). Como señaló dicho autor, teóricamente es innegable la relación significativa de ambos constructos, por lo que es importante manejar patrones adecuados al entorno organizacional para estimular o regular el desempeño en el equipo de trabajo, a fin de obtener metas personales y profesionales. Por su parte Manrique y Rodríguez (2017), manifestaron que el desempeño del personal asistencial es un factor determinante en relación al clima laboral en las instituciones, basados en procesos de trabajo, conocimientos y habilidades, a su vez se requiere de una interacción entre colaboradores y directivos, que se ciñan a las reglas y políticas institucionales relacionados con el nivel de desempeño y el ambiente de trabajo.

Por otra parte, y haciendo referencia al objetivo específico 1, de acorde a los hallazgos obtenidos en los datos inferenciales, se muestra que existe una relación entre la dimensión liderazgo y el DL del profesional asistencial, en el cual el coeficiente de correlación fue 0,814 y un valor sig. = 0,000 siendo ($p < 0,05$), dando una correlación positiva alta, lo que a su vez desestima la H0 y valida la H1. Asimismo, en los resultados descriptivos se halló que la variable CO en su dimensión liderazgo solo el 45 % cuentan con un nivel regular. Este resultado indica que, mientras que en la institución haya modelos de liderazgo definidos, se tengan claras las metas y objetivos a alcanzar, se realicen acciones para despertar el interés por las actividades de los empleados y se premian los comportamientos, el personal desempeñará adecuadamente sus tareas encomendadas.

De acuerdo con los estudios previos se halló similitud en la indagación dada por Hernández et. al (2021), planteó establecer la relación de estilos de liderazgo y el CO en los trabajadores, optaron por una metodología básica-correlacional.

Finalmente, hallaron que el 50 % de los trabajadores coinciden que el ambiente laboral existente en el hospital es regular, siendo importante enfatizar la congruencia de resultados entre subordinados y gerentes, lo que sugiere que ambas partes perciben el clima organizacional como estresante, inestable y susceptible de seguir deteriorándose con el tiempo si no se implementan estrategias de mejora, evidenciándose una relación significativa entre ambos constructos.

De la misma manera Tejada et. al (2020), hallaron la existencia de una correlación significativamente entre la dimensión liderazgo y la variable DL a una intensidad moderada ($p=0,001$; $Rho= 0,432$), dicho resultado manifiesta que un buen liderazgo mejora el DL de los trabajadores.

Según lo expresado por Guerra (2022), el liderazgo representa la dirección de los miembros del equipo, la calidad de crear metas definidas y precisas que conducen a la toma de decisiones de los profesionales asistenciales. Asimismo, con un trabajo colaborativo se puede desarrollar soluciones alternativas y emprender tareas conducentes a la hoja de ruta y objetivos institucionales. Sumado a ello Chiavenato (2011), sostiene que hacer un buen trabajo es la fuerza más relevante, y desde entonces se ha transformado en una ventaja implacable para las instituciones, además los factores asociados con los déficits de desempeño incluyen un trabajo en equipo deficiente, bajos niveles de liderazgo y establecimiento de metas, y la falta de elogios y recompensas.

Por lo cual, la relación directa entre constructos, refleja que, si las instituciones asistenciales utilizan estrategias de liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, reconocimiento y recompensa, se pueden lograr mayores niveles de desempeño y productividad en los colaboradores asistenciales, en otras palabras un liderazgo efectivo, aporta eficiencia a la gestión y promueve la identificación de oportunidades para mejorar la prestación de servicios al involucrar a múltiples partes interesadas con el objetivo de impulsar el cambio en beneficio de los usuarios. Por otro lado, un liderazgo organizacional contribuye a la retención, formación del profesional de salud, el desarrollo de su autonomía, siendo el aspecto principal la capacidad del individuo para convertirse en líder y participar de la toma de decisiones (González et.al,2017)

Por consiguiente, se encuentra el objetivo específico 2, y de acorde a los hallazgos obtenidos en los datos inferenciales, se muestra que existe una relación entre la dimensión motivación y el DL del profesional asistencial, donde el coeficiente de correlación fue 0,939 y un valor sig. = 0,000 siendo ($p < 0,05$), dando una correlación positiva muy alta, lo que a su vez desestima la H0 y valida la H1. Asimismo, en los resultados descriptivos se halló que la variable CO en su dimensión motivación evidencia predominancia del nivel regular con un 57,5 %. Dicho resultado indica, que la motivación tiene un impacto medio en la mayoría de los profesionales y una vez que se gestionen estrategias innovadoras para acrecentarla, se tendrá un resultado efectivo sobre el desempeño de sus funciones o labores asignadas.

Esto se asemeja a lo expuesto por De la Cruz y Miranda (2021), quienes hallaron que el 25,3% de los encuestados encontraron disminuida la motivación, por tal motivo recomiendan que las entidades proporcionen un ambiente de trabajo vigoroso, despegue profesional, oportunidades, teniendo en cuenta las ideas innovadoras de los empleados y una política transparente. Sumado a ello Tejada et. al (2020), reportaron que la dimensión motivación de la variable CO evidencian relación significativa ($p=0,001$; rho: 0,425) con el desempeño laboral de los colaboradores asistenciales. Por su parte Rojas (2019), halló la existencia de una relación positiva entre la dimensión motivación y el DL, a su vez enfatizó la relevancia del clima laboral en el área de trabajo, recalcando la empatía entre colegas, directivos líderes, y el debate motivacional para potenciar la excelencia del trabajo; asume que el ambiente laboral promueve el bienestar, felicidad de los trabajadores y conducirá al éxito de la organización.

En ese sentido la motivación, es uno de los factores que fijan las acciones en que los empleados están abocados con la forma en que realizan sus tareas en un área en particular a su vez, esto incluye el nivel de compromiso que deben tener en cada labor que los colaboradores realicen para lograr los resultados o la visión de la organización (Likert, 1968). En concreto, cuando alguien está motivado, sus acciones y energía van hacia una meta en particular, es decir la propia motivación juega un papel importante en el campo del trabajo y no un simple medio de existencia, sino un necesario para la superación personal, en parte por la eficacia y eficiencia de los factores motivadores.

Finalmente, se hace referencia al objetivo específico 3, de acorde a los hallazgos, se constata una relación entre la dimensión compensación económica y el DL del profesional asistencial, donde el coeficiente de correlación fue 0,509 y un valor sig. = 0,001 siendo ($p < 0,05$), dando una correlación positiva moderada, lo que a su vez desestima la H0 y valida la H1. Asimismo, en los resultados descriptivos se halló que dicha dimensión evidencia predominancia del nivel regular con un 62,5 %, dichas cifras muestran las perspectivas de los profesionales, a ello se suma nuestro gobierno en cuanto al sector salud, se promueven muy pocos incentivos, recompensas y por lo tanto ninguna necesidad de mejora individual y grupal, y esto se correlaciona con los niveles de desempeño.

Dicho resultado se asemeja con el aporte de Ojeda et. al (2021), ya que obtuvieron un valor de correlación de 0,43 entre la dimensión remuneraciones del CO, estableciendo una relación significativa ($p \leq 0,05$) entre ambos constructos. Por su parte Tejada et. al (2020), en su investigación ejecutada, difiere en sus resultados, por lo que halló que la dimensión no relacionada con el DL es la remuneración económica ($p > 0,05$; rho: 0,000), es decir existe una correlación nula entre ambos constructos.

Desde una postura más específica el gestionar patrones asociados a dicha dimensión es una forma de compensar a los empleados por su esfuerzo y sacrificio, y de ofrecer salarios justos y competitivos, que son fundamentales para retener el talento, a su vez como la satisfacción de los empleados con la retribución económica y expectativas de crecimiento profesional, así como el nivel percibido de beneficios económicos disponibles para la organización. (Litwin y Stinger ,1978)

En palabras de Guerra (2022), el ambiente de trabajo en el que los empleados realizan sus tareas es fundamental para su desempeño, así como para la expansión institucional. Por lo cual, es imprescindible que las organizaciones de salud desarrollen e implementen programas para mejorar el clima organizacional y así impactar positivamente en sus dimensiones, permitiendo un buen crecimiento de las funciones, responsabilidades y actividades de cada colaborador, además se debe tener en cuenta que los profesionales asistenciales laboran bajo presión a un ritmo acelerado, por lo que se deben realizar cursos de capacitación o talleres con ellos con mayor frecuencia para fomentar los patrones de atención y productividad.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe correlación positiva alta entre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete,2023; con un valor sig.= 0,000 siendo ($p<0,05$) y un $Rho=0,835$; demostrando una vinculación significativa entre el CO y el DL. Es decir, mientras se prospere el clima laboral en la institución, se tendrá un efecto positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Segunda:

Existe correlación positiva alta entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023; con un valor sig. = 0,000 siendo ($p< 0,05$) y un $Rho = 0,814$; demostrando una vinculación significativa entre el liderazgo y el DL. Es decir, mientras se logre acrecentar el liderazgo, se promoverá un efecto positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Tercera:

Existe correlación positiva muy alta entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023; con un valor sig.= 0,000 siendo ($p<0,05$) y un $Rho = 0,939$; demostrando una vinculación significativa entre la motivación y el DL. Es decir, mientras se logre acrecentar la motivación, se tendrá un resultado positivo sobre el desempeño de sus colaboradores.

Cuarta:

Existe correlación positiva moderada entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023; con un valor sig. = 0,001 siendo ($p<0,05$) y un $Rho = 0,509$; demostrando una vinculación significativa entre la compensación económica y el DL. Es decir, mientras se mejore ésta dimensión se tendrá un efecto real sobre el desempeño de sus colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Dirigido al director del Centro Materno Infantil Cañete, en vista de los hallazgos obtenidos, se debe generar programas para mejorar las condiciones del clima laboral y la atmósfera percibida por el personal, ya que será un punto de inicio para lograr un cambio institucional. Del mismo modo, se debe diseñar y estructurar un plan de desarrollo personal (PDP) por cada colaborador, orientado a potenciar sus capacidades, habilidades, mejora de su desempeño, por tanto, tener un personal autónomo, dinámico, proactivo y más aún se reflejará en la atención del servicio ofrecido al usuario.

Segunda:

Se recomienda a los jefes de servicio, el fomento de talleres de liderazgo para impulsar la formación nuevos colaboradores que generen transformación y desarrollo institucional, a su vez promover la integración y una comunicación asertiva que ayuden a prosperar el clima laboral, y más aún realizar un feedback al personal colaborador, orientándose en la optimización de su rendimiento y mejorar de forma efectiva su desempeño.

Tercera:

Se recomienda a la unidad de talento humano, a fin de acrecentar la motivación, establecer políticas laborales para ascender a los colaboradores que logren el cumplimiento de metas en beneficio de la entidad. Asimismo, escuchar sus ideas y/o propuestas innovadoras sobre el plan de trabajo colaborativo.

Cuarta:

Se recomienda gestionar en las instancias superiores, los recursos financieros para el reforzamiento de la compensación económica a través de un programa remunerativo en base a la meritocracia de los colaboradores, realizar trimestralmente el reconocimiento de logros a los profesionales que cumplieron con los indicadores de desempeño establecido.

REFERENCIAS

- Alhuay, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal del servicio de unidad cuidados intermedios neonatales INSNSB Lima-2019. Recuperado de: <https://bit.ly/3mBy4XK>
- Arévalo, M., Carhuatanta, M., & Bardales, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. Recuperado de: <https://bit.ly/3H3dExP>
- Arteaga, F. & Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28). Recuperado de: <https://acortar.link/0pCYSp>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*, 001-384. Editorial Pearson, Bogotá, Colombia.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones - Definición, diagnóstico y consecuencia*. México: Trillas S.A.
- Cedeño, A., & Sabando, B. (2021). Impact of organizational climate on the work performance of professionals from Portoviejo Health Centers. *Pole of Knowledge: Scientific-professional magazine*, 6(5), 752-768. Recuperado de: <https://bit.ly/3zYsHEU>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Conde, E., Amaya, G., & Pedraza, M. (2018). Job performance and stability of the administrative staff of the University of Zulia. *Journal of Social Sciences*, 16(3), 493-505. Recuperado de: <https://bit.ly/3AfPOuH>
- De la Cruz, L., & Miranda, R. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47-52. Recuperado de: <https://bit.ly/3mqd0Dy>

- Diario Gestión Perú. (2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. Recuperado de: <https://bit.ly/40Nr74C>
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología*, 6(1), 103-111. Recuperado de: <https://bit.ly/3M1KaTT>
- Fajardo, G., Delgado, J., & Olaya, K. (2020). Organizational climate in health institutions from a theoretical perspective. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. Recuperado de: <https://bit.ly/3L2vD8S>
- Fernández, C., Santes, M., Sánchez, H., & Zepeta, D. (2020). Organizational climate and job satisfaction in health workers. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. Recuperado de: <https://bit.ly/3Q7>
- Guerra, B. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital, Andahuaylas. Recuperado de: <https://bit.ly/3Heki0>
- Godoy (2016). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Foncodes*, Huánuco-2016.
- González, I., Melo, N., & Limón, S. (2017). The organizational climate and its relationship with the quality of public health services: design of a theoretical model. *Management Studies*, 31(134), 8-19. Recuperado de: <https://bit.ly/2F1Yg4>
- Hernández, J., Ávila, D., & Jiménez, S. (2021). Organizational climate and leadership in a Mexican public health institute. *Revista cubana de salud pública*, 47(2). Recuperado de: <https://bit.ly/43y1lxx>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6º Ed.) McGraw – Hill
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill.
- Iglesias, A. & Torres, J. (2018). An approach to the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Recuperado de: <https://bit.ly/3SsrKg7>

- Infobae. (2019). Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se sienten cómodas en el trabajo. Recuperado de: <https://acortar.link/PxMIHP>
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao: Ediciones Deusto
- Litwin, C., & Stringer B. (1968). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. Recuperado de: <https://bit.ly/3oxMPLT>
- Lumbreras, M., Méndez, P., Cervantes, M., & Cortez, H. (2022). Influence of the quality of working life on the performance of workers in public hospitals in México: a vision from management. *Revista salud pública de México*, 62, 87-95. Recuperado de: <https://bit.ly/43rShzT>
- Mamani, M., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. Recuperado de: <https://bit.ly/41onl1O>
- Manrique, M., & Rodríguez, S. (2017). Desempeño laboral en enfermeras (os) de los Servicios de Hospitalización del Hospital, Arequipa. Recuperado de: <https://bit.ly/3Ai4eL2>
- Martínez, P., & Castro, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, 16(76), 157-168. Recuperado de: <https://bit.ly/3KViaAF>
- Mervat, E., Keshk, L., & Dorgham, L. (2018). Talent management and its effect on organization performance among nurses at shebin el-kom hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. Recuperado de: <https://bit.ly/41BV08n>
- Ministerio de Salud del Perú (2011). *Metodología para el estudio del Clima Organizacional*, RM N° 468-2011/MINSA. Recuperado de: <https://bit.ly/3nRnR9I>
- Ojeda, P., Gavilano, E., & Ruiz, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2). Recuperado de: <https://bit.ly/3myO78x>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica De La UCSA*, 8(2), 312. Recuperado de: <https://bit.ly/3vqj3Jx>

- Pedraza, N., & Bernal, I. (2018). The organizational climate in the public sector from the perception of its human capital. *Revista Espacios*, 39(13). Recuperado de: <https://bit.ly/40qNDiI>
- Pérez, S. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud Apurímac-2022. Recuperado de: <https://bit.ly/40nTQMh>
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), e28-e28. Recuperado de: <https://bit.ly/3GKiDmS>
- Salgado, M., & Medina A. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care officials of a commune in Chile. *Revista médica de Risaralda*, 25(2). Recuperado de: <https://bit.ly/3UDcyhy>
- Sánchez, N. (2006). Desempeño laboral y Competencias profesionales del personal operativo de las empresas. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 10(2), 541-560. Recuperado de: <https://bit.ly/40m3Vcl>
- Sánchez, H. (2008). Metodología y diseños en la investigación científica (2ª ed.). Lima: Mantaro.
- Supo, J. (2014). *Seminario de investigación científica*. Perú: Bioestadístico EIRL
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. México, D.F.: Editorial Limusa.
- Tejada, S., Quintana, S., & Santillan, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85. Recuperado de: <https://lc.cx/O86PUy>
- Vásquez, J., López, R., & Alvarado, G. (2021). Organizational climate in the Latin American public sector. *Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal*, 5(1), 1157-1170. Recuperado de: <https://bit.ly/3KfdTGF>
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factores relacionados en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud, Latacunga: *La U Investiga*, 7(2), 39-52. Recuperado de: <https://bit.ly/3KDbHc9>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Variable 1 Clima Organizacional	Hace referencia a la agrupación de características del ambiente de trabajo, que pueden medirse y experimentarse por los empleados que habitan y laboran en ese contexto conforme a su interrelación comunitaria, afectando su rendimiento.(Iglesias y Torres,2018)	La variable será evaluada por un cuestionario, conteniendo 18 ítems enfocados en sus tres dimensiones y serán respondidos por el personal de salud. (Guerra,2022)	Liderazgo	Dirección	1 -2-3	Escala ordinal	
				Toma de decisión	4-5-6		
				Resolución de conflictos	7-8		
			Motivación	Enfoque del objetivo	9-10-11		
				Estimulo	12		Nunca (1)
				Condiciones de trabajo	13-14		Casi nunca (2)
			Compensación económica	Retribución	15-16		A veces (3)
				Incentivos	17		Casi siempre (4)
				Beneficios	18		siempre(5)
Variable 2 Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2011), son las actividades y comportamientos observados entre colaboradores, que están relacionados con la obtención de los objetivos. De hecho, sostiene que hacer un buen trabajo es la fuerza más relevante, y se ha transformado en una ventaja implacable para las instituciones.	Para el DL se evaluará con un cuestionario constituido por 18 ítems estructurados en sus 3 dimensiones y que serán respondidos por el personal asistencial. (Pérez ,2022)	Habilidades	Participación	1-2	Escala ordinal	
				Destrezas	3-4		
				Conocimientos	5-6		
			Competencias	Actitudes	7-8		Nunca (1)
				Capacidades	9-10-11		Casi nunca (2)
				Eficiencia	12- 13		A veces (3)
			Resultados	Productividad	14-15		Casi siempre (4)
				Calidad del trabajo	16-17		siempre(5)
				Reconocimiento	18		

2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación: Estimado profesional solicito su participación, respondiéndome el presente cuestionario, que tiene como propósito recabar información sobre el Clima organizacional en un Centro Materno Infantil de Cañete - 2023, por lo que debe ser llenado adecuadamente.

Edad: _____ Sexo: M () F () Profesión: _____

Instrucciones: A continuación, encontrará enunciados relacionados a su ambiente laboral. Lea detenidamente, marque con una (x) solo una alternativa. (Según la siguiente tabla).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 01: Liderazgo						
1	La orientación de las tareas proporcionadas por mi superior inmediato son precisas y consistentes.					
2	Los directivos coadyuvan a gestionar circunstancias óptimas para el progreso y desarrollo de la entidad.					
3	Los esfuerzos de los directivos están dirigidos al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
4	La iniciativa adoptada por el directivo al emprender algo novedoso para la institución, es informada.					
5	En mi institución participo de las tomas de decisiones.					
6	El jefe inmediato trata de recopilar información antes de tomar decisiones.					
7	Considero que la estrategia optada por mi jefe inmediato sobre el manejo de conflictos es buena.					
8	Mis compañeros de trabajo resuelven proactivamente una situación de conflicto.					
Dimensión 02: Motivación						
9	El concepto de misión y visión institucional es recordado por los directivos.					
10	Estoy comprometido y avocado con el crecimiento de mi organización de salud.					
11	Mi superior inmediato me dice si estoy haciendo un buen trabajo o no.					
12	El ambiente de trabajo es idóneo para la realización de mis actividades, se refleja un buen trato.					
13	El entorno creado por mis compañeros es perfecto para que pueda llevar a cabo mis responsabilidades.					
14	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución.					
Dimensión 03: Compensación económica						
15	Recibo una remuneración adecuada ,según la labor que realizo.					
16	Existen incentivos laborales, previa ejecución de mis labores.					
17	Mi salario y beneficios son razonables.					
18	El salario que recibo cubre mis necesidades básicas.					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO		
1	Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el Clima organizacional
2	Autor	Guerra (2022)
3	Adaptación	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
4	Nº de ítems	18
5	Administración	Individual
6	Duración	20 minutos
7	Población	40 profesionales asistenciales de un Centro Materno Infantil de Cañete.
8	Finalidad	Identificar el clima organizacional del profesional de salud en un Centro materno infantil.
9	<p>Codificación: el presente cuestionario evalúa 3 dimensiones;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo (ítems 1,2,3,4,5,6,7,8) • Motivación (ítems 9,10,11,12,13,14) • Compensación económica (ítems 15,16,17,18) <p>La puntuación de cada dimensión, se obtienen sumando los valores asignados a cada ítems; para la puntuación total, se suman los subtotales, para hallar el promedio por los tres niveles posteriormente.</p>	
10	<p>Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento(cuestionario) con que se medirá el clima organizacional en un Centro Materno Infantil, se obtuvo con el método Alfa de Cronbach (0,920), para lo cual se aplicó el instrumento en una muestra piloto de 20 participantes con características similares a la muestra.</p> <p>Validez: Se determinó mediante el juicio de tres expertos con experiencia y conocimiento en el tema.</p>	
11	<p>Observaciones:</p> <p>Luego de la aplicación del instrumento, las puntuaciones obtenidas se agruparon en niveles o escalas de: Desfavorable [18 - 41], Regular [43 - 65] y Favorable [66-90] ;de acuerdo a éstos valores se organizaron las respuestas de los participantes para efectos del análisis de los resultados.</p>	

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) participante, el propósito de este cuestionario es conocer su opinión sobre su desempeño laboral en la institución. La información obtenida será tratada de forma confidencial y anónima.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado, marque con una (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. (Según la siguiente tabla)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 01: Habilidades						
1	Al brindar asistencia a un paciente, lo hace de manera personalizada, integral, y con de empatía.					
2	En las actividades que requieren integración y participación, se integra con facilidad al equipo de trabajo.					
3	Muestra acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de su centro laboral.					
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
6	Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido.					
Dimensión 02: Competencias						
7	Es organizado, demuestra buenos hábitos en el desarrollo del cuidado y atención al paciente.					
8	Planteo propuestas de solución innovadoras ante situaciones inesperadas.					
9	Aporto ideas para la consecución de los objetivos					
10	El personal se muestra de forma activa en los trabajos o actividades de la entidad.					
11	En el ejercicio de sus funciones, prevé optimizar los recursos que se les asignan.					
12	En la entidad, los encargados supervisan cómo los empleados realizan su trabajo.					
13	Proporciona atención adecuada con alto nivel de conocimiento, reduciendo la cantidad de complicaciones para sus pacientes.					
Dimensión 03: Resultados						
14	El personal asistencial satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.					
15	Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones.					
16	Desde su percepción como colaborador del centro asistencial, los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente.					
17	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
18	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO		
1	Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el Desempeño laboral
2	Autor	Pérez (2022)
3	Adaptación	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
4	Nº de ítems	18
5	Administración	Individual
6	Duración	20 minutos
7	Población	40 profesionales asistenciales de un Centro Materno Infantil de Cañete.
8	Finalidad	Identificar el desempeño laboral del profesional de salud en un Centro materno infantil.
9	<p>Codificación: el presente cuestionario evalúa 3 dimensiones;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades (ítems 1,2,3,4,5,6) • Capacidades (ítems 7,8,9,10,11,12,13) • Resultados (ítems 14,15,16,17,18) <p>La puntuación de cada dimensión, se obtienen sumando los valores asignados a cada ítems; para la puntuación total, se suman los subtotales, para hallar el promedio por los tres niveles posteriormente.</p>	
10	<p>Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento(cuestionario) con que se medirá el desempeño laboral en un Centro Materno Infantil, se obtuvo con el método Alfa de Cronbach (0,932), para lo cual se aplicó el instrumento en una muestra piloto de 20 participantes con características similares a la muestra.</p> <p>Validez: Se determinó mediante el juicio de tres expertos con experiencia y conocimiento en el tema.</p>	
11	<p>Observaciones:</p> <p>Luego de la aplicación del instrumento, las puntuaciones obtenidas se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [18 - 41], Regular [42 - 65] y Eficiente [66-90] ;de acuerdo a éstos valores se organizaron las respuestas de los participantes para efectos del análisis de los resultados.</p>	

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023"

Investigadora: Lic. Maria Angelica Gutierrez Ancasi

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete 2023" cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la carrera profesional de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo del campus los Olivos aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Centro Materno Infantil Cañete.

Los resultados van a permitir el conocimiento del nivel del clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud de esta institución y a partir de ello tomar en cuenta la implementación si fuera el caso de medidas de estímulo basadas en el estudio.

Procedimiento, usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes del Centro Materno Infantil. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lic. Gutierrez Ancasi Maria Angelica, email: mgutierrezang@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Loayza Valcárcel Neri email: nloayzava@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Juez validador 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NILO LOLOQUEPISCO PAUCAR		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN, ESTADÍSTICA DOCENCIA UNIVERSITARIA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Clima organizacional
Autora:	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
Objetivo:	Determinar el nivel del Clima organizacional del profesional de salud en un Centro materno infantil de Cañete -2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil, Cañete-Perú
Significación:	El cuestionario consta de 18 items distribuidos en tres dimensiones: Liderazgo (1-8), Motivación (9 -14) y compensación económica (15-18), con alternativas tipo likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador - dirección								
1	La orientación de las tareas proporcionadas por mi superior inmediato son precisas y consistentes.	✓		✓		✓		
2	Los directivos coadyuvan a gestionar circunstancias óptimas para el progreso y desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Los esfuerzos de los directivos están dirigidos al cumplimiento de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
Indicador - toma de decisión								
4	La iniciativa adoptada por el directivo al emprender algo novedoso para la institución, es informada.	✓		✓		✓		
5	En mi institución participo de las tomas de decisiones.	✓		✓		✓		
6	El jefe inmediato trata de recopilar información antes de tomar decisiones.	✓		✓		✓		
Indicador - resolución de conflictos								
7	Considero que la estrategia optada por mi jefe inmediato sobre el manejo de conflictos es buena.	✓		✓		✓		
8	Mis compañeros de trabajo resuelven proactivamente una situación de conflicto.	✓		✓		✓		
Dimensión 02: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador - enfoque del objetivo								
9	El concepto de misión y visión institucional es recordado por los directivos.	✓		✓		✓		
10	Estoy comprometido y avocado con el crecimiento de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
Indicador - Estimulo								
11	Mi superior inmediato me dice si estoy haciendo un buen trabajo o no.	✓		✓		✓		
Indicador - condiciones de trabajo								
12	El ambiente de trabajo es idóneo para la realización de mis actividades, se refleja un buen trato.	✓		✓		✓		
13	El entorno creado por mis compañeros es perfecto para llevar a cabo mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
14	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	✓		✓		✓		
Dimensión 03: Compensación económica		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador - retribución								
15	Recibo una remuneración adecuada, según la labor que realizo.	✓		✓		✓		
16	El salario que recibo cubre mis necesidades básicas.	✓		✓		✓		
Indicador - incentivos								
17	Existen incentivos laborales, previa ejecución de mis labores.	✓		✓		✓		
Indicador - beneficios								
18	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORO DNI N° 40965725

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

30 de ABRIL del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 DR. NILO COLQUEPISCO PAUCAR
 ASESOR ESTADÍSTICO DE TESIS
 CMP N° 2097

Firma del Experto Informante.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NILO LOLOQUEPISCO PAUCAR	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN, ESTADÍSTICA DOCENCIA UNIVERSITARIA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Desempeño laboral
Autora:	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
Objetivo:	Determinar el nivel del Desempeño laboral del profesional de salud en un Centro materno infantil de Cañete -2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil, Cañete-Perú
Significación:	El cuestionario consta de 18 items distribuidos en tres dimensiones: Habilidades (1-6), Capacidades (7 -13) y Resultados (14-18), con alternativas tipo likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Habilidades		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador - participación								
1	Al brindar asistencia a un paciente, lo hace de manera personalizada, integral, y con de empatía.	✓		✓		✓		
2	En las actividades que requieren integración y participación, se integra con facilidad al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
Indicador - destrezas								
3	Muestra acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de su centro laboral.	✓		✓		✓		
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		
Indicador - conocimiento								
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
6	Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido.	✓		✓		✓		
Dimensión 02: Competencias		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador - actitudes								
7	Es organizado, demuestra buenos hábitos en el desarrollo del cuidado y atención al paciente.	✓		✓		✓		
8	Planteo propuestas de solución innovadoras ante situaciones inesperadas.	✓		✓		✓		
Indicador - capacidades								
9	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	El personal se muestra de forma activa en los trabajos o actividades de la entidad.	✓		✓		✓		
11	En el ejercicio de sus funciones, prevé optimizar los recursos que se les asignan.	✓		✓		✓		
Indicador - eficiencia								
12	En la entidad, los encargados supervisan cómo los empleados realizan su trabajo.	✓		✓		✓		
13	Proporciona atención adecuada con alto nivel de conocimiento, reduciendo la cantidad de complicaciones para sus pacientes.	✓		✓		✓		
Dimensión 03: Resultados		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador - productividad								
14	El personal asistencial satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones.	✓		✓		✓		
Indicador - calidad del trabajo								
16	Desde su percepción como colaborador del centro asistencial, los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente.	✓		✓		✓		
17	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	✓		✓		✓		
Indicador - reconocimiento								
18	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. FOLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO DNI N° 40965725

Especialidad del validador: ESTADISTICO

30 de ABRIL del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Dr. NILO COLQUEPISCO PAUCAR
 ASESOR ESTADÍSTICO DE TESIS
 CMP N° 2097

Firma del Experto Informante

REGISTRO DE SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
COLQUEPISCO PAUCAR, NILO TEODORICO DNI 40965725	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2016 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
COLQUEPISCO PAUCAR, NILO TEODORICO DNI 40965725	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
COLQUEPISCO PAUCAR, NILO TEODORICO DNI 40965725	BACHILLER EN CIENCIAS MATEMATICAS E INFORMATICA Fecha de diploma: 06/08/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
COLQUEPISCO PAUCAR, NILO TEODORICO DNI 40965725	LICENCIADO EN MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 08/07/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

Juez validador 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pedro Alzamora Flores		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Cañete		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Clima organizacional
Autora:	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
Objetivo:	Determinar el nivel del Clima organizacional del profesional de salud en un Centro materno infantil de Cañete -2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil, Cañete-Perú
Significación:	El cuestionario consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: Liderazgo (1-8), Motivación (9 -14) y compensación económica (15-18), con alternativas tipo likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Liderazgo								
Indicador - dirección								
1	La orientación de las tareas proporcionadas por mi superior inmediato son precisas y consistentes.	X		X		X		
2	Los directivos coadyuvan a gestionar circunstancias óptimas para el progreso y desarrollo de la entidad.	X		X		X		
3	Los esfuerzos de los directivos están dirigidos al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
Indicador - toma de decisión								
4	La iniciativa adoptada por el directivo al emprender algo novedoso para la institución, es informada.	X		X		X		
5	En mi institución participo de las tomas de decisiones.	X		X		X		
6	El jefe inmediato trata de recopilar información antes de tomar decisiones.	X		X		X		
Indicador - resolución de conflictos								
7	Considero que la estrategia optada por mi jefe inmediato sobre el manejo de conflictos es buena.	X		X		X		
8	Mis compañeros de trabajo resuelven proactivamente una situación de conflicto.	X		X		X		
Dimensión 02: Motivación								
Indicador - enfoque del objetivo								
9	El concepto de misión y visión institucional es recordado por los directivos.	X		X		X		
10	Estoy comprometido y avocado con el crecimiento de mi organización de salud.	X		X		X		
Indicador - Estimulo								
11	Mi superior inmediato me dice si estoy haciendo un buen trabajo o no.	X		X		X		
Indicador - condiciones de trabajo								
12	El ambiente de trabajo es idóneo para la realización de mis actividades, se refleja un buen trato.	X		X		X		
13	El entorno creado por mis compañeros es perfecto para llevar a cabo mis responsabilidades.	X		X		X		
14	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	X		X		X		
Dimensión 03: Compensación económica								
Indicador - retribución								
15	Recibo una remuneración adecuada, según la labor que realizo.	X		X		X		
16	El salario que recibo cubre mis necesidades básicas.	X		X		X		
Indicador - incentivos								
17	Existen incentivos laborales, previa ejecución de mis labores.	X		X		X		
Indicador - beneficios								
18	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pedro Alzamora Flores

DNI N° 40101673

Especialidad del validador: Mg. Gestión de Servicios de la Salud

02 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Firma del Experto Informante.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pedro Alzamora Flores		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Cañete		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Desempeño laboral
Autora:	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
Objetivo:	Determinar el nivel del Desempeño laboral del profesional de salud en un Centro materno infantil de Cañete -2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil, Cañete-Perú
Significación:	El cuestionario consta de 18 items distribuidos en tres dimensiones: Habilidades (1-6), Capacidades (7 -13) y Resultados (14-18), con alternativas tipo likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Habilidades								
Indicador - participación								
1	Al brindar asistencia a un paciente, lo hace de manera personalizada, integral, y con de empatía.	X		X		X		
2	En las actividades que requieren integración y participación, se integra con facilidad al equipo de trabajo.	X		X		X		
Indicador - destrezas								
3	Muestra acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de su centro laboral.	X		X		X		
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
Indicador - conocimiento								
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
6	Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido.	X		X		X		
Dimensión 02: Competencias								
Indicador - actitudes								
7	Es organizado, demuestra buenos hábitos en el desarrollo del cuidado y atención al paciente.	X		X		X		
8	Planteo propuestas de solución innovadoras ante situaciones inesperadas.	X		X		X		
Indicador - capacidades								
9	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
10	El personal se muestra de forma activa en los trabajos o actividades de la entidad.	X		X		X		
11	En el ejercicio de sus funciones, prevé optimizar los recursos que se les asignan.	X		X		X		
Indicador - eficiencia								
12	En la entidad, los encargados supervisan cómo los empleados realizan su trabajo.	X		X		X		
13	Proporciona atención adecuada con alto nivel de conocimiento, reduciendo la cantidad de complicaciones para sus pacientes.	X		X		X		
Dimensión 03: Resultados								
Indicador - productividad								
14	El personal asistencial satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.	X		X		X		
15	Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones.	X		X		X		
Indicador - calidad del trabajo								
16	Desde su percepción como colaborador del centro asistencial, los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente.	X		X		X		
17	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X		X		X		
Indicador - reconocimiento								
18	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Pedro Alzamora Flores

DNI Nº 40101673

Especialidad del validador: Hg. Gestión de Servicios de la Salud

02 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Firma del Experto Informante

REGISTRO DE SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALZAMORA FLORES, PEDRO RUTILIO DNI 40101673	Licenciado en Psicología Fecha de diploma: 20/04/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
ALZAMORA FLORES, PEDRO RUTILIO DNI 40101673	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ALZAMORA FLORES, PEDRO RUTILIO DNI 40101673	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 29/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/09/2017 Fecha egreso: 23/10/2022	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
ALZAMORA FLORES, PEDRO RUTILIO DNI 40101673	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD : LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ALZAMORA FLORES, PEDRO RUTILIO DNI 40101673	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Carlos Bantos Ramos		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Coaching profesional Docencia Universitaria.		
Institución donde labora:	Universidad San Juan Bautista		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Clima organizacional
Autora:	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
Objetivo:	Determinar el nivel del Clima organizacional del profesional de salud en un Centro materno infantil de Cañete -2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil, Cañete-Perú
Significación:	El cuestionario consta de 18 items distribuidos en tres dimensiones: Liderazgo (1-8), Motivación (9 -14) y compensación económica (15-18), con alternativas tipo likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Liderazgo								
Indicador - dirección								
1	La orientación de las tareas proporcionadas por mi superior inmediato son precisas y consistentes.	✓		✓		✓		
2	Los directivos coadyuvan a gestionar circunstancias óptimas para el progreso y desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Los esfuerzos de los directivos están dirigidos al cumplimiento de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
Indicador - toma de decisión								
4	La iniciativa adoptada por el directivo al emprender algo novedoso para la institución, es informada.	✓		✓		✓		
5	En mi institución participo de las tomas de decisiones.	✓		✓		✓		
6	El jefe inmediato trata de recopilar información antes de tomar decisiones.	✓		✓		✓		
Indicador - resolución de conflictos								
7	Considero que la estrategia optada por mi jefe inmediato sobre el manejo de conflictos es buena.	✓		✓		✓		
8	Mis compañeros de trabajo resuelven proactivamente una situación de conflicto.	✓		✓		✓		
Dimensión 02: Motivación								
Indicador - enfoque del objetivo								
9	El concepto de misión y visión institucional es recordado por los directivos.	✓		✓		✓		
10	Estoy comprometido y avocado con el crecimiento de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
Indicador - Estimulo								
11	Mi superior inmediato me dice si estoy haciendo un buen trabajo o no.	✓		✓		✓		

Indicador - condiciones de trabajo								
12	El ambiente de trabajo es idóneo para la realización de mis actividades, se refleja un buen trato.	✓		✓		✓		
13	El entorno creado por mis compañeros es perfecto para llevar a cabo mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
14	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	✓		✓		✓		
Dimensión 03: Compensación económica								
Indicador - retribución								
15	Recibo una remuneración adecuada, según la labor que realizo.	✓		✓		✓		
16	El salario que recibo cubre mis necesidades básicas.	✓		✓		✓		
Indicador - incentivos								
17	Existen incentivos laborales, previa ejecución de mis labores.	✓		✓		✓		
Indicador - beneficios								
18	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Juan Carlos Baños Ramos

DNI N° 40139812

Especialidad del validador: Psicólogo y Magister en administración de educación.

04 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Ψ PSICOLOGO PSICOTERAPEUTA

Juan Carlos Baños Ramos
Mg. Juan Carlos Baños Ramos
C.P.S.P N° 19475

Firma del Experto Informante.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Carlos Banoes Ramos	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coaching Profesional Docencia universitaria	
Institución donde labora:	Universidad San Juan Bautista	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Desempeño laboral
Autora:	Maria Angelica Gutierrez Ancasi
Objetivo:	Determinar el nivel del Desempeño laboral del profesional de salud en un Centro materno infantil de Cañete -2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil, Cañete-Perú
Significación:	El cuestionario consta de 18 items distribuidos en tres dimensiones: Habilidades (1-6), Capacidades (7 -13) y Resultados (14-18), con alternativas tipo likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Habilidades								
Indicador - participación								
1	Al brindar asistencia a un paciente, lo hace de manera personalizada, integral, y con de empatía.	✓		✓		✓		
2	En las actividades que requieren integración y participación, se integra con facilidad al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
Indicador - destrezas								
3	Muestra acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de su centro laboral.	✓		✓		✓		
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		
Indicador - conocimiento								
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
6	Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido.	✓		✓		✓		
Dimensión 02: Competencias								
Indicador - actitudes								
7	Es organizado, demuestra buenos hábitos en el desarrollo del cuidado y atención al paciente.	✓		✓		✓		
8	Planteo propuestas de solución innovadoras ante situaciones inesperadas.	✓		✓		✓		
Indicador - capacidades								
9	Aporto ideas para la consecución de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	El personal se muestra de forma activa en los trabajos o actividades de la entidad.	✓		✓		✓		
11	En el ejercicio de sus funciones, prevé optimizar los recursos que se les asignan.	✓		✓		✓		
Indicador - eficiencia								
12	En la entidad, los encargados supervisan cómo los empleados realizan su trabajo.	✓		✓		✓		

13	Proporciona atención adecuada con alto nivel de conocimiento, reduciendo la cantidad de complicaciones para sus pacientes.	✓		✓		✓		
Dimensión 03: Resultados								
Indicador - productividad								
14	El personal asistencial satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones.	✓		✓		✓		
Indicador - calidad del trabajo								
16	Desde su percepción como colaborador del centro asistencial, los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente.	✓		✓		✓		
17	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	✓		✓		✓		
Indicador - reconocimiento								
18	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Juan Carlos Baines Ramos

DNI N° 40139812

Especialidad del validador: Psicólogo y Magister en administración de educación.

04 de mayo del 2023

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Ψ PSICOLOGO PSICOTERAPEUTA

Juan Carlos Baines Ramos
Mg. Juan Carlos Baines Ramos
C.P.S.P N° 19475

Firma del Experto Informante

REGISTRO DE SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BAÑOS RAMOS, JUAN CARLOS DNI 40139812	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 12/09/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/05/2015 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
BAÑOS RAMOS, JUAN CARLOS DNI 40139812	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAÑOS RAMOS, JUAN CARLOS DNI 40139812	LICENCIADO EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 12/09/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
BAÑOS RAMOS, JUAN CARLOS DNI 40139812	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 21/04/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
BAÑOS RAMOS, JUAN CARLOS DNI 40139812	BACHILLER EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 11/04/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

6. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			Tipo de Investigación: Básica
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023.	Existe relación significativa entre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.	V1 Clima Organizacional	Liderazgo Motivación Compensación económica	Nivel de investigación: Correlacional Diseño de Investigación: No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Enfoque de investigación: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.	Existe relación significativa entre el liderazgo y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023.		Habilidades	Población y muestra: Estará conformada por 40 profesionales asistenciales.
¿Cuál es la relación entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023?	Determinar la relación entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.	Existe relación significativa entre la motivación y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023.	V2 Desempeño Laboral	Capacidades	Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023?	Determinar la relación entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023.	Existe relación significativa entre la compensación económica y el DL del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete ,2023.		Resultados	Instrumentos: Cuestionarios con escala Likert.

Validez del instrumento - análisis V de Aiken.

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Clima Organizacional				
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
Dimensión 1	0,92	1,00	0,92	0,94
Dimensión 2	1,00	1,00	1,00	1,00
Dimensión 3	0,90	0,94	1,00	0,94
Variable 1	0,94	0,98	0,98	0,96

Desempeño Laboral				
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
Dimensión 1	1,00	1,00	0,94	0,98
Dimensión 2	1,00	0,92	1,00	0,97
Dimensión 3	0,90	0,94	1,00	0,94
Variable 2	0,96	0,95	0,98	0,96

El coeficiente V de Aiken es de 0,96 para ambas variables, es decir el instrumento cuenta con excelente validez.

El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1; mientras más se acerque a la unidad, mejor validez de contenido tendrá el instrumento en este caso el cuestionario. (Escrura,1988)

Confiabilidad para el Clima organizacional.

Para el análisis de la confiabilidad, se realizó una prueba piloto, aplicándose los instrumentos de recolección de datos a 20 profesionales asistenciales.

Puntuaciones del análisis de confiabilidad

➤ Prueba piloto de la variable – Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	18

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable clima organizacional, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,920; cuyo resultado indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a muestra de la investigación.

Como criterio general, Hernández y Mendoza (2018), lo categoriza de la siguiente manera para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Coeficiente	Categorías
Menor a 0,700	Confiabilidad baja
De 0,70 a 0,90	Confiabilidad aceptable
De 0,900 a 1,000	Confiabilidad alta

Confiabilidad para el Desempeño laboral.

Para el análisis de la confiabilidad, se realizó una prueba piloto, aplicándose instrumentos de recolección de datos a 20 profesionales asistenciales.

Puntuaciones del análisis de confiabilidad

➤ Prueba piloto de la variable – Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	18

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable clima organizacional, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,932; cuyo resultado indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a muestra de la investigación.

Como criterio general, Hernández y Mendoza (2018), lo categoriza de la siguiente manera para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Coeficiente	Categorías
Menor a 0,700	Confiabilidad baja
De 0,70 a 0,90	Confiabilidad aceptable
De 0,900 a 1,000	Confiabilidad alta

Autorización de aplicación.



Centro Materno Infantil "Ramos Larrea"

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA DE **AUTORIZACION**

El jefe del Centro Materno Infantil Ramos Larrea, quien suscribe:

Autoriza:

A la Srta. **GUTIERREZ ANCASI MARIA ANGELICA**, identificada con DNI: N° 47773207 estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, a la ejecución de su trabajo de investigación titulado: "**Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete, 2023**". A partir del 23 de mayo del 2023-

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Imperial, 23 de mayo del 2023

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE-YAUYOS

Dr. Marco A. Hayashida Villacorta
C.M.P. 20759 R.N.E. 10644
JEFE CMI RAMOS LARREA

MAH/rff
c.c.

✓ Archivo

CMI Ramos Larrea: "Trabajando en Equipo para Atenderte Mejor"

Urbanización Ramos Larrea Mz. "H" Lotes 1-2 Imperial – Cañete
Email : hmiramoslارrea@hotmail.com Telf. 5929777

Niveles de correlación de los resultados.

Interpretación de la correlación Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud en un Centro Materno Infantil de Cañete,2023", cuyo autor es GUTIERREZ ANCASI MARIA ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL DNI: 08763661 ORCID: 0000-0001-6314-144X	Firmado electrónicamente por: NLOAYZAVA el 09- 08-2023 19:25:58

Código documento Trilce: TRI - 0643552