



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y desempeño laboral en un centro de atención y  
formación en salud integral de Babahoyo, Ecuador, 2023

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

**AUTORA:**

Davila Hidalgo, Sara Michelez ([orcid.org/0009-0002-9132-2525](https://orcid.org/0009-0002-9132-2525))

**ASESORES:**

Dra. Malqui Calla, Gladys Rocio ([orcid.org/0000-0003-0097-9231](https://orcid.org/0000-0003-0097-9231))

Mgs. Ruiz Sime, Pedro Henry Alejandro ([orcid.org/0009-0006-3447-0440](https://orcid.org/0009-0006-3447-0440))

**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

PIURA –PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico este logro a Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y a mi familia, en especial a mis padres quienes han sido mi pilar fundamental, de la misma manera a mi esposo y querido hijo quienes han sido un apoyo incondicional por darme fuerzas para seguir a delante en trayecto de mis estudios.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, que me ha brindado la oportunidad de poder realizarme como profesional quien también me ha guiado en todo el trayecto de mis estudios.

Agradezco a las autoridades de la distinguida Universidad César Vallejo quien me abrió las puertas y brindarme la formación impartida.

También a todos los docentes que fueron parte de este proceso de aprendizaje y en especial a mis tutores como es la distinguida Dra. Gladys Roció Malqui Calla y el Mgs. Pedro Henryry Alejandro Ruiz Sime, quienes han sido la pieza fundamental en este proceso.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

## **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MALQUI CALLA GLADYS ROCIO, RUIZ SIME PEDRO HENRRY ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN EN SALUD INTEGRAL DE BABAHOYO-ECUADOR 2023", cuyo autor es DAVILA HIDALGO SARA MICHELEZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 03 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MALQUI CALLA GLADYS ROCIO, RUIZ SIME PEDRO HENRRY ALEJANDRO <b>DNI:</b> 16629286 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0097-9231	Firmado electrónicamente por: GMALQUIIC el 03-08-2023 17:10:15
MALQUI CALLA GLADYS ROCIO, RUIZ SIME PEDRO HENRRY ALEJANDRO <b>DNI:</b> 16738252 <b>ORCID:</b> 0009-0006-3447-0440	Firmado electrónicamente por: HRUIZSI7 el 03-08-2023 17:10:08

Código documento Trilce: TRI - 0639673



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



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

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAVILA HIDALGO SARA MICHELEZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN EN SALUD INTEGRAL DE BABAHOYO-ECUADOR 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SARA MICHELEZ DAVILA HIDALGO <b>PASAPORTE:</b> 1207519164 <b>ORCID:</b> 0009-0002-9132-2525	Firmado electrónicamente por: SDAVILAH195 el 03-08- 2023 07:30:53

Código documento Trilce: TRI - 0638621



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Resultados descriptivos .....	20
4.2. Resultados Inferenciales: .....	23
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
VIII. REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de clima organizacional en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral	19
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral.	20
Tabla 3	Pruebas de normalidad	21
Tabla 4	Relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral	22
Tabla 5	Relación entre el clima organizacional y la productividad	23
Tabla 6	Relación entre el clima organizacional y la eficiencia	24
Tabla 7	Relación entre el clima organizacional y la eficiencia	25

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema del diseño de investigación	14
----------	-------------------------------------	----

## RESUMEN

El presente estudio nació de la inquietud de conocer cuánto impacta el clima organizacional en el nivel en el que se desempeñan los trabajadores, pues se sabe que el ambiente laboral es uno de los aspectos más importantes de una organización, porque, cuando se tienen un clima organizacional saludable, los trabajadores se sienten motivados y mejoran su desempeño; por este motivo, el objetivo general de este estudio fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral al personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023. Por otro lado, en el aspecto metodológico, se puede decir que fue un estudio básico, con diseño descriptivo correlacional y transversal que contó con una población muestral de 35 trabajadores

de un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo; para recoger información se aplicaron sendos cuestionarios y, para contrastar las hipótesis se aplicó el Rho de Spearman porque los datos no mantenían una distribución normal. Con los resultados sistematizados se pudo concluir que existe una relación significativa del clima organizacional en el desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023, lo que fue confirmado por la aplicación del Rho de Spearman cuyo coeficiente fue 0,637 y una  $p < 0,01$ , lo que indica que entre ellos existe una relación significativa que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por este motivo, se recomendó, a los directivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo que busquen identificar las estrategias más pertinentes para mejorar el clima organizacional y, de este modo, fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores y alcanzar las metas institucionales.

**Palabras clave:** Organización, productividad, eficiencia, eficacia.



## ABSTRACT

The present study was born from the concern to know how much the organizational climate impacts the level in which the workers perform, since it is known that the work environment is one of the most important aspects of an organization, because, when there is a healthy organizational structure, workers feel motivated and improve their performance; For this reason, the general objective of this study was to determine how the organizational climate is related to the work performance of the personnel in a Center for Comprehensive Health Care and Training in Babahoyo, 2023.. On the other hand, in the methodological aspect, it can be To say that it was a basic study, with a descriptive correlational and cross-sectional design that had a sample population of 35 workers from a Center for Comprehensive Health Care and Training in Babahoyo; To collect information, two questionnaires were applied and, to test the hypotheses, Spearman's Rho was applied because the data did not maintain a normal distribution. With the systematized results, it was possible to conclude that there is a significant relationship between the organizational climate and job performance in a Comprehensive Health Care and Training Center in Babahoyo, 2023, which was confirmed by the application of Spearman's Rho whose coefficient was 0.637 and a  $p < 0.01$ , which indicates that there is a significant relationship between them that leads to rejecting the null hypothesis and accepting the alternative. For this reason, it was recommended to the managers of the Babahoyo Comprehensive Health Care and Training Center that they seek to identify the most relevant strategies to improve the organizational climate and, in this way, strengthen the work performance of workers and achieve the goals institutional.

**Keywords:** Organization, productivity, efficiency, effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más importantes para el funcionamiento adecuado de una institución es el ambiente laboral en el que conviven los trabajadores y desarrollan las actividades propias de su función; este contexto tiene mucha relación con el nivel en el que se desempeñan quienes forman parte de una entidad, de acuerdo con esto, es fundamental investigar sobre esta problemática, pues, según Sacramento (2019) en Perú, indica que el desempeño de los trabajadores es un aspecto fundamental para la obtención de la meta y los fines organizacionales.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, desde su sede en Suiza, destaca la alta incidencia de la interacción humana en el clima de la organización, resaltando la empatía y el diálogo como elementos importantes para mejorar el desempeño laboral en una organización. (OIT, 2021). Por este motivo indica que, el clima adecuado en el centro laboral, impacta positivamente en la eficiencia en las funciones encargadas, lo que es conveniente para los recursos humanos y contribuye a la realización de actividades de calidad (National Institute for Occupational Safety and Health, 2022).

Por otro lado, se puede reconocer que hay trabajadores sanitarios que se exponen a factores que afectan su desempeño; en EEUU, el 79% de profesionales de la salud mostraron estar desgastados profesionalmente sin que se haya presentado el COVID-19; por tal razón, el porcentaje, luego de los momentos álgidos de la pandemia, el 93% de este grupo ocupacional mostró agotamiento físico y emocional, pero, no recibieron ayuda adecuada, continúan expuestos a una alta carga de trabajo que va minando el ambiente en el que realiza sus labores (Castro et al., 2022). Por este motivo, Suan (2022) indica que, como solución a esta situación problemática, algunas organizaciones están buscando fortalecer las capacidades blandas de quienes gerencian; esa inversión es muestra de que las habilidades blandas están asociadas al buen clima en las organizaciones.

En México, se reveló en los colaboradores de un hospital la existencia de un clima organizacional en el que no es satisfactorio interactuar para un 56 %, mientras que

el 59.3% se muestran insatisfechos en su trabajo, por lo que se demuestra que el clima en la organización se asocia directamente con tener colaboradores satisfechos (Fernández et al., 2021).

Una investigación en un centro hospitalario del Perú, dejó en evidencia que los trabajadores percibieron que el clima en su institución era moderado (50.4%); sin embargo, un 37% lo consideraron desfavorable, con lo que se resalta la presencia de un clima inadecuado en el que no se produce adhesión ni satisfacción para el trabajo comprometido (Arévalo et al., 2018)

A nivel nacional en el Ecuador, el estado ha centrado sus esfuerzos por conseguir mejoras en el ambiente laboral en las instituciones públicas, de todo el país, desde el año 2013, desarrollando acciones con base en el resultado de haber encuestado, en ese año, a empleados estatales, con la que se pudo demostrar que, al año 2019, el clima que se percibe fue valorado por el 72% y, al año 2020, pasó a 74%, de acuerdo con el análisis más reciente que se ha reportado (Ministerio del Trabajo en Ecuador, 2022).

En Ecuador, en el año 2020, se pudo reportar una pequeña mejoría; sin embargo, se debe tener presente que la irrupción de la COVID-19 sometió a un examen muy riguroso a las instituciones estatales o privadas vinculadas a la salud, por lo que se pudo evidenciar una problemática grave que afectó las capacidades de atención de usuarios externos que rebasaron la capacidad instalada y minaron el clima organizacional que se venía mejorando; esto sucedió por la impotencia de no poder responder de mejor manera a los requerimientos por escasos insumos, por incremento de horas de trabajo, por alta rotación, estrés y otras consecuencias (Morán, 2020; y El Comercio, 2022).

Por otro lado, en el Centro de salud integral de Babahoyo se realizó un diagnóstico situacional con el que se ha identificado un ambiente laboral inadecuado, es notoria la limitada comunicación asertiva entre jefes y subalternos, pero también entre trabajadores asistenciales, administrativos y de servicio; hay preocupación e incomodidad porque las personas son rotadas constantemente y la sobre carga

laboral en algunos trabajadores. Asociado a ello, muchas veces un trabajo con esfuerzo y competente no es recompensado ni reconocido; en algunos casos se ve que, entre pares, se apoyan escasamente en las labores profesionales, especialmente, al atender a los usuarios; al final se evidencia que, en ciertas ocasiones, los trabajadores se muestran disconformes en cómo se reparten las actividades y la atención. Por otro lado, se ha determinado que el nivel de desempeño presenta limitaciones por lo que se considera que las metas establecidas no serán alcanzadas en los plazos previstos.

En este sentido, el problema de investigación quedó formulado en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo-Ecuador, 2023?

Se justificó a nivel teórico porque el clima organizacional en la actualidad no está siendo atendido en su real dimensión en las instituciones, lo que genera que el personal se muestre estresado, abandone sus funciones, se sienta desmotivado y su desempeño sea limitado, lo que repercute en el rendimiento en el ejercicio de sus funciones. En el aspecto práctico, aporta a que los centros de salud y otras organizaciones busquen actividades que mejoren sus servicios por medio de fortalecer sus mecanismos de gestión; así mismo, se justificó metodológicamente porque contribuirá con instrumentos que fueron preparados para medir las variables y cuyos resultados se podrán asumir como referentes a otros estudios o a otros investigadores que aborden las variables que se asumen en el presente estudio.

Como objetivo general se propuso: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral al personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023. Como objetivos específicos se buscó: Establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad del personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral; identificar la relación entre el clima organizacional y la eficacia en un Centro de Atención y

Formación en Salud Integral; establecer la relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral.

La hipótesis general fue: Existe una relación significativa del clima organizacional en el desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023. Por otro lado, las hipótesis específicas fueron: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023; existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023; existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral del personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se ha recurrido a la evaluación de diversos estudios que, asumiendo por lo menos una de las variables, se han aplicado en diversos ámbitos. A nivel internacional, en Perú, Reyes (2021), artículo cuyo propósito fue determinar la asociación entre el clima de la organización y el nivel en el que suelen desempeñarse los empelados asistenciales en la época de pandemia. La investigación fue cuantitativa, sin experimentación y contó con un grupo muestral compuesto por 82 trabajadores asistenciales a quienes se les aplicó cuestionarios; la contrastación de hipótesis se realizó a través de la “r” de Pearson. Se pudo determinar que hay asociación media ( $r=0,565$ ) del clima organizacional y el desempeño, con una  $p<0,05$ . Llegando a concluir que el clima organizacional se asocia moderada pero significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial.

También se cuenta con el aporte de Chanduví (2020), en Perú, cuya finalidad fue establecer cómo se asoció el clima organizacional con el desempeño laboral en un Puesto de Salud. Investigación cuantitativa, de correlación, sin experimentación cuyo grupo muestral fue de 46 empleados, a quienes se les administró cuestionarios. El resultado indica la inexistencia de correlaciones del clima organizacional con el desempeño laboral ( $\rho=0,889$  y  $p=0,021$ ); en la misma línea se identificó que la dimensión relaciones se asocia de forma significativa con cada dimensión del desempeño laboral. Con estos resultados llegó a concluir que el clima organizacional y el desempeño laboral no presentan correlación en los empleados de una organización asistencial de Piura.

Por otro lado, en Perú, Puitiza et al. (2020) en su estudio fue ejecutado con el propósito de establecer cuál es la asociación del clima organizacional con el nivel en el que se desempeñan los trabajadores de una red de salud; investigación cuantitativa, de correlación y cuyo grupo muestral estuvo compuesto por 60 empleados de la institución antes mencionada; aplicó cuestionarios, uno por cada variable y, para obtener su confiabilidad y su validez, contó con una prueba piloto. De acuerdo con el resultado se pudo concluir que ambas variables son percibidas

como buenos, por lo que la prueba de hipótesis indica un coeficiente alto y directo y una significancia  $<0,05$ .

En el mismo sentido, en Colombia, Niebles et al. (2019) que investigó buscando identificar cómo se asocia el clima organizacional con el desempeño docente en centros universitarios de Barranquilla. Estudio cuantitativo, con transversalidad y de correlación, contó con un grupo muestral de 107 catedráticos de diferentes universidades particulares; y para recoger información se aplicó el cuestionario que, previamente, se sometió a confiabilidad y validez. El resultado muestra la existencia de asociación significativa entre los constructos estudiados, pues el índice  $r$  de Pearson alcanzó 0.95, lo que indica una asociación alta, directa y significativa ( $p < 0,05$ ) del clima organizacional con el desempeño de los maestros.

Otro estudio importante es el de Moreno y Pérez (2018) en Colombia, la investigación que buscó identificar el nivel de incidencia de la interacción personal en el clima organizacional; estudio- mixto que tuvo una muestra de 62 colaboradores y a quienes se les aplicó el cuestionario y la entrevista (para directivos) con los que se recogió información. El resultado indica que la participación significativa de algunos miembros influye en la constitución de un clima organizacional adecuado. Estadísticamente se consiguió resultados de  $p < 0,01$  lo que permitió concluir que las relaciones personales influyen en el clima organizacional.

En el contexto nacional, se ha identificado estudios en Ecuador como el de Mogrovejo (2020) quien buscó reconocer el grado de clima organizacional y su impacto en la motivación de los empleados de un centro de salud . Estudio no experimental y de correlación, con un grupo muestral conformado por 218 colaboradores y utilizó el cuestionario para recoger información sobre las variables. El resultado indica que, se considera que el grado de clima organizacional es regular y una carencia de motivación del 70% de quienes trabajan en el centro hospitalario. La conclusión menciona que la asociación entre si están motivados y el clima en el que laboran ( $Rho$  de Spearman= 0,937) y un  $p < 0,05$ ; por lo tanto, la correlación es muy alta, positiva y significativa.

Asimismo, en Ecuador, Morán (2022) buscó establecer cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción de quienes trabajan en el servicio de emergencia de un centro hospitalario. Fue diseñada descriptivamente y contó con 45 participantes y se usó el cuestionario para recoger información. El resultado que reportó la contrastación de hipótesis indica que el clima organizacional se asocia alta y directamente ( $Rho= 0,838$ ) con la satisfacción de los trabajadores. Arribó a la conclusión de que se comprobó la asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un  $p\text{-valor}= 0,031 < 0,05$ .

En la misma línea, En Ecuador, Mero (2021) quien buscó establecer la asociación del clima organizacional con el desempeño laboral de una institución de la Seguridad Social. Investigación cuantitativa, sin experimentación y de correlación que contó con una muestra conformada por 72 empleados y que aplicó cuestionarios para el recojo de datos relevantes. El resultado permitió identificar que las variables alcanzaron a ser percibidas como de nivel alto, con lo que se pudo concluir que el clima organizacional guarda una asociación moderada, pero no significativa, pues el Rho de Spearman indicó  $0,55$  y  $p > 0,05$ . En este sentido, este estudio es una muestra de que las variables no se comportan de la misma manera en diferentes contextos; por ejemplo aquí, su relación es no significativa.

De la misma forma, en Guayaquil, López (2021), quien aplicó un estudio de correlación cuyo propósito fue establecer cómo impacta el clima organizacional en el grado en el que se desempeñan los trabajadores universitarios. El resultado indica la existencia de una incidencia positiva, y que, para que esa incidencia surta buenos efectos, se necesita una comunicación adecuada, motivar permanentemente, liderar y trabajar en equipo. Según lo concluido se recomendó que se informe a los trabajadores sobre los resultados de lo planificado, que se busque integrar las diferentes áreas y que se proponga y efectivice un programa para incentivar y capacitar constantemente a los empleados.

Se cuenta también con los hallazgos de Paredes y Quiroz (2021) en Portoviejo, con el que buscó identificar cuál es la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una serie de supermercados ecuatorianos.



Fue un estudio aplicado, cuantitativo, diseñado correlacionalmente, que contó con un grupo muestral de 379 empleados de la cadena antes mencionada. El instrumento de recogida de datos fue el cuestionario. El resultado indica que, para el 85% de los participantes, los supermercados buscan atender las necesidades de sus trabajadores y se preocupan dar las mejores condiciones laborales en un ambiente de tranquilidad; con esto, se persigue que el desempeño sea fortalecido y, por ende, los esfuerzos lleven a alcanzar las metas previstas.

Por último, en Manta, Guerrero et al., (2019) con el propósito de identificar cómo se relaciona cada tipo de clima organizacional con el desempeño laboral de organizaciones públicas del gobierno. Estudio sin experimentación y de correlación, con una muestra censal compuesta por 112 empleados administrativos de Manta. La clase de clima organizacional predominante es el autoritario – explotador, además, el participativo – en grupo, lo que deja entrever que los trabajadores tienen un desempeño adecuado cuando perciben que se ha generado un buen clima, lo que favorece, en alto grado, cuando se construye un clima con participación grupal, pues admite la generación de aportaciones que se asumen como buenas para poder alcanzar la meta de la empresa.

Para elaborar este estudio se fundamentó en el aporte teórico de Koys y Decottis (1991), quienes indican que el clima es la conjugación de los puntos de vista que los trabajadores asumen sobre su experiencia de trabajo en el contexto en el que se desenvuelven. Al mismo tiempo, mencionan que hablar del clima organizacional es muy complejo, puesto que presenta muchas dimensiones que, en varias ocasiones, producen confusión.

Otra teoría fundamental es la Teoría del clima laboral de McGregor (1960) que está referida a las conductas de los sujetos en el ámbito del trabajo, por lo que tuvo en cuenta dos constructos teóricos: la teoría X y Y. La primera teorización pone énfasis en la necesidad de considerarse presionado, supervisado o de constantemente ser cuestionado en el desempeño de sus labores; sin embargo, la teoría Y indica que los individuos procuran sentirse motivados continuamente, como una condición para conseguir los fines institucionales y personales. (Moreira, 2018).

Para Koys & DeCottis (1991), el clima organizacional representa la caracterización personal del ámbito sociocultural al que pertenece el individuo; son apreciaciones que se comparten y que versan sobre política, práctica y procesos de la organización, sean eventuales o planificados. Esta concepción está enmarcada en las teorías del conocimiento conductual, en la que lo que percibe el individuo tiene repercusiones verídicas sobre los acontecimientos y conductas (citado en Chiang, Fuentealba & Nova, 2017).

Entre los conceptos sobre la primera variable, Rodríguez (2016) hace mención de que el Clima Organizacional es positivo al resolver requerimientos de quienes colaboran en la empresa; al revés, se considera negativo al reprimir destaca que el clima organizacional resulta favorable cuando resuelve lo que necesitan los empleados; en este sentido, se reconoce que el CO determina el grado de motivación de los trabajadores; a su vez, este impacta en el desempeño y en el resultado institucional. Por esta razón, Brito et al. (2020) dejan sentado que en un contexto de trabajo positivo se fortalecen los vínculos entre cada uno de los miembros de la organización y se reconoce un mayor compromiso, lo que refleja un CO influyente en el desempeño y en el resultado.

En lo que respecta a las dimensiones del clima organizacional, esta variable consta de 8 dimensiones, las cuales, de acuerdo con Koys y Decottis (1991), son: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Autonomía; es decir que los empleados se saben capaces de decidir sobre cómo proceder en lo que respecta a sus funciones, a los objetivos y también pueden priorizar. En el ejercicio de la autonomía, los responsables muestran que confían en sus trabajadores delegando funciones y responsabilidades, de suerte que el trabajador siente que lo que decida debe ayudar al desarrollo de la empresa (Clement, & Eketu, 2019). De acuerdo con Villanueva (2017) el sentirse autónomo tiene influencia en el compromiso y desempeño que pueda mostrar el trabajador.

Cohesión, implica conexión entre los miembros de una organización; por tal motivo, se relacionan de forma adecuada entre personas, en un contexto de confianza. Por

otra parte, el equipo funciona como tal y se apoya para realizar las actividades de forma responsable. Está caracterizada por comunicarse fluidamente y las labores se desarrollan de manera leal y participativa (Daft y Marcic, 2016).

También se tiene la dimensión Confianza; es decir, la capacidad de comunicarse con honestidad y apertura. El empleado es capaz de mantener una comunicación confiada con sus superiores y hablar de asuntos propios o institucionales, con la certeza de que lo que se dijo no se usará, ni en contra suya ni para dañarlo. (Bradley et al., 2014)

Presión, es el apremio y, a veces, coacción que se ejerce sobre los trabajadores de menor rango. La presión se caracteriza por sobrecargar las funciones, problemas, funciones ambiguas, tiempo limitado, programación laboral; pero también es dirección, logros, evaluación del resultado y producción. (Clement, & Eketu, 2019)

Otra dimensión importante es Apoyo, de acuerdo con Clement, & Eketu (2019) que un aspecto del clima organizacional es el de cuidarse y apoyarse, lo que se asocia con trabajadores satisfechos (incluidos quienes gerencian o administran); por esta razón, una de las actividades que más se identifica con el apoyo es el trabajar en equipo.

Reconocimiento, es muestra de que se valora el compromiso de cada trabajador y se le recompensa. Los miembros de la institución participan de un contexto laboral adecuado, en el que saben que se les reconoce valores y obtienen reconocimientos. El sentirse reconocidos es un aliciente para mejorar el desempeño en la empresa; además, mejora las relaciones humanas, motiva, fortalece la moral de cada uno de los integrantes y fortalece los resultados que se obtienen por una performance reconocida (Clement, & Eketu, 2019).

Equidad, es una característica de adecuada distribución de las labores y ecuanimidad en el trato. En este caso, los empleados consideran que la normatividad, propia de la institución, es imparcial y equilibrada, sin discriminación alguna. Por esta razón, ser equitativo involucra la integridad que perciben quienes forman parte de los usuarios internos de la institución (Hind, 2018).

Innovación, según Villanueva (2017) es uno de los aspectos que involucra a todos los miembros del colectivo institucional que pueden expresar y llevar adelante creativos procesos de trabajo o maneras novedosas de hacer las cosas, ejecutando diferentes modificaciones que ayuden a desarrollar la empresa, con metodologías innovadoras y asumiendo desafíos.

Por otro lado, el desempeño laboral, se fundamenta en el modelo de Campbell quien, desde la perspectiva de Koopmans (2014), propuso un modelo multidimensional como fundamento científico del desempeño cuyo propósito fue proponer los elementos fundamentales para establecer el grado en el que se desempeñan los colaboradores de una organización y, de esa forma, apoyar a la formulación de técnicas encaminadas a que se logren las metas institucionales, puesto que están enfocados en la conducta de los empleados y en la manera en la que se asume controlar el resultado. Por otro lado, Varela & Landis (2010) hacen mención que el más importante aporte de ese paradigma que se muestra armonioso y consistente, debido a la reflexión sobre los rasgos verificables que aportan a los propósitos institucionales; en la misma línea Aguinis & Edwards (2014) indican que es un paradigma estructurado que trae consigo aportes prácticos para poder evaluar cómo se desempeñan los colaboradores (Tran et al., 2018).

Desde la óptica de vista de Bohórquez et al. (2020), el fundamento está en la teoría con la que se logra cohesionar el ámbito social al contexto de desempeño. Este aporte teórico se denomina teoría del rendimiento contextual y propone la existencia de dos arquetipos: rendimiento en las tareas (referido a la realización de acciones básicas de la función, factores netos del cargo) y rendimiento en la distribución (accionar con el propósito de motivar una esfera psicológica y social en la que se reconozca tranquilidad para cada uno de los integrantes y triga consigo mayor productividad).

Entre los conceptos de la segunda variable, de acuerdo con Ballard y Montgomery (2017), conciben el desempeño laboral como las actividades y comportamientos más resaltantes de un trabajador y que ayudan al fortalecimiento de la institución a la que pertenece, por medio de encaminarse y alcanzar la meta trazada. De igual

forma, Pedraza et al., (2010) indican que los logros que se consiguen al desempeñarse están supeditados a una serie de circunstancias, mostradas en el comportamiento.

Por su parte, Suan (2022) indican que el desempeño laboral funciona como cimiento para conseguir que la actuación en la empresa sea efectiva y, por lo tanto, contribuyan al éxito de la misma; en este sentido, los directivos se interesan en conocer su medida y tender a su mejora. Por esta razón, el desempeño laboral está basado en el comportamiento explícito de los trabajadores que se puede evaluar por las actividades y las capacidades que pone en juego al ejecutarlas, así como sus efectos en pro de la institución (Aamodt, 2010)

De igual modo, Beltrán y Téllez (2018) lo concibe como una habilidad con la que el individuo puede producir, crear, fabricar y ejecutar actividades en un lapso más breve, con reducción de esfuerzos y obteniendo un resultado más calificado; complementariamente, en los últimos tiempos, las capacidades de los empleados, se vienen evaluando en la práctica del trabajo encargado en su institución (Macas, 2020).

En el desempeño laboral se trabajará con tres dimensiones, las cuales se destacan en la dimensión productividad laboral, dimensión de la eficacia, dimensión de la eficiencia.

La productividad laboral es el uso óptimo del variado recurso a la hora de obtener resultados (Chiavenato, 2002). Chávez (2002), la reconoce como la competencia intrínseca de un empleado cuando ejecuta sus labores y con lo que consigue aportar a la consecución de la meta institucional. Además, Romero y Urdaneta (2019), mencionan que, ser productivo se consigue mejorando la capacidad de compromiso y las destrezas para la ejecución de las tareas asignadas a cada empleado, con el apoyo continuo del gerente para con cada uno de los trabajadores. En la misma línea, acotan que, actualmente, las empresas establecen los departamentos cuyos colaboradores necesitan ser capacitados; además, se busca que manifieste su sentir en las labores encomendadas, con la finalidad de que sea más eficiente y que aporte a la institución.

Con respecto a la dimensión de eficacia, es concebida como la habilidad para conseguir los resultados previstos en el ejercicio de sus funciones, en ese sentido, es imprescindible tener presente qué es lo que se busca, de lo contrario, no es posible saber si se está en el rumbo correcto; por esta razón, se recomienda asumir una metodología adecuada en lo laboral, definiendo metas de desarrollo en el trabajo (Jiménez et al., 2023). Para Maella (2008), es la habilidad de estar automotivado y confiado en poder alcanzar las metas que se propuso la organización.

Por último, en lo que respecta a la Eficiencia en el trabajo, es concebida como la habilidad de administrar recursos (humanos o materiales) con la finalidad de ejercer una función laboral y alcanzar una alta recompensa. Para Pérez y Gardey (2012) es la pericia específica e importante que necesita del diario ejercicio para llegar a la meta trazada. Con la finalidad de mostrar eficiencia en el contexto laboral es fundamental insistir con base a metodologías que permitan, a cada miembro de la institución, estar enfocado en cumplir los propósitos institucionales; en este caso, ser eficaz y ser eficiente ayudan a alcanzar la meta; sin embargo, son distintas porque la una es caracterizada por hacer uso de limitados recursos y la eficiencia; además de recursos mínimos, obtiene, en menor tiempo, resultados de alta calidad. (Lora et al., 2023)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Este estudio tuvo una tipología básica y estuvo enfocada cuantitativamente, pues lo que persiguió fue validar los datos que se obtengan por medio del uso de la estadística en niveles confiables para presentarla por medio de tablas de frecuencia y porcentajes; en cuanto a las hipótesis, se contrastaron usando la estadística inferencial (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018), los resultados obtenidos en la muestra fueron aplicados a la población.

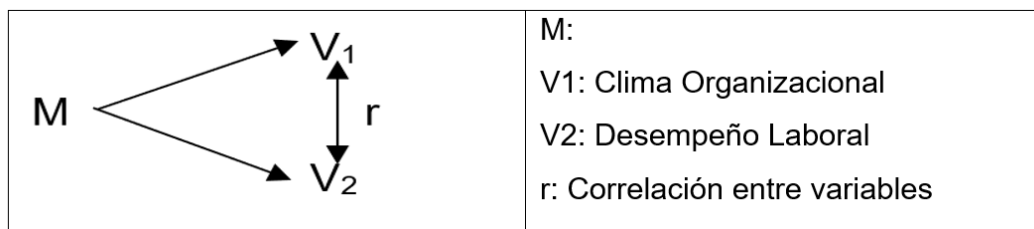
##### Diseño de investigación

Su diseño fue sin experimentación, porque no se requirió manipulación ni modificación de la variable en la que se identificó el problema para luego llevarla a análisis (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Complementariamente, el estudio fue transversal y descriptivo correlativo porque, la recogida de información se realizó en un solo momento y, con ello, se consiguió la identificación de correlaciones entre los constructos (Bernal Torres, 2010)

Este gráfico describe de una manera más explícita la investigación

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



### 3.2. Variables y operacionalización

**Variables Variable Independiente:** Clima organizacional

**Definición conceptual:** Representa el conjunto de características personificadas del constructo de la sociedad en el que se desenvuelve el sujeto; son formas de ver la realidad que son compartidas y cuyo contenido es político, apreciaciones que se comparten y que versan sobre política, práctica y procesos de la organización, sean eventuales o planificados. (Koys & DeCottis, 1991)

**Definición operacional:** Fue medida por medio de un cuestionario ordinal que tuvo ocho dimensiones y cuyo número de ítems es 30.

**Indicadores:**

Autonomía (Criterio personal, toma de decisiones); Cohesión (Unidad, trabajo en equipo); Confianza (Seguridad, compañerismo); Presión (Apremio, coacción); Apoyo (Respaldo, ayuda); Reconocimiento (Valoración, incentivos); Equidad (Justicia, conciencia); Innovación (Inversión, perfeccionamiento)

**Escala de medición**

Ordinal

**Variable dependiente: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Es la competencia de cada individuo respecto a la posibilidad de producir, crear, fabricar y ejecutar determinadas funciones en un momento limitado, con el despliegue de menos esfuerzo y consiguiendo resultados eficientes (Beltrán y Téllez, 2018).

**Definición operacional:** Esta variable se midió por medio de un cuestionario ordinal que se aplica a los trabajadores y que contiene tres dimensiones (productividad, eficiencia y eficacia) y está compuesto por 24 ítems.



## **Indicadores**

Productividad (Logros, cumplimiento de metas); Eficiencia (Responsabilidad, conocimientos) y Eficacia (Aplicación, cumplimiento)

## **Escala de medición**

Ordinal

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

**3.3.1 Población** estuvo conformada por 35 empleados de un establecimiento de salud; de ellos 16 son asistenciales, 15 administrativos y 4 de servicio.

- **Criterio de inclusión**

Trabajadores que se encontraron en ejercicio de sus funciones y que manifestaron su disponibilidad de ser parte de la investigación.

- **Criterio de exclusión**

Trabajadores en uso de vacaciones, comisiones u otro permiso; trabajadores que no desearon participar.

**3.3.2 Muestra**, puesto que el tamaño de la población permitía su abordaje total, se consideró trabajar con una población muestral, conformada por las 35 unidades de análisis.

**3.3.3 Muestreo** En este caso, el muestreo obedeció a la tipología no probabilística, específicamente, elegida porque convenía a la investigación.

#### **3.3.4 Unidad de análisis**

Cada uno de los empleados del Centro de Atención y Formación en Salud Integral

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

Según Landeau (2014), las técnicas permiten la recogida de información; por esta razón, son consideradas como procesos que dan garantía de alcanzar datos relevantes que respondan a los objetivos planteados. En este sentido, se asume aplicar la encuesta que, según Gómez (2012) está basada en diseñar preguntas con las que se obtiene datos importantes; en esta investigación, se aplicó a la muestra seleccionada y compuesta por profesionales asistenciales, administrativos y de servicio.

En cuanto a los instrumentos, se emplearon dos cuestionarios de encuesta que fueron elaborados por la investigadora y que estuvieron conformados por un conjunto de interrogantes, con una escala de respuestas tipo Likert, lo que ayudó al análisis de los ítems a cada una de las variables y con sus respectivas dimensiones (Hernández et al. 2014).

El de clima organizacional estuvo dimensionado en ocho aspectos, contó con 30 ítems y una escala de cuatro posibilidades para responder: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Casi siempre, (4) Siempre. El que se usó para medir desempeño laboral estuvo dimensionado en tres partes y compuesto por 24 ítems, con la misma escala que el cuestionario anterior.

En cuanto a la confiabilidad, se recurrió a la aplicación del Alfa de Cronbach a un grupo piloto conformado por 10 participantes y se obtuvo, para el instrumento sobre Clima organizacional (0,997) y, para el de Desempeño laboral (0,906).

En cuanto a la validación, se realizó por juicio de expertos, contando con el criterio de cinco jueces cuyos datos, sometidos a la V de Aiken, dieron como resultado, para Clima organizacional (0.823) y, para desempeño laboral (0.790). Por lo que se concluyó que los instrumentos son altamente confiables y tienen validez.

### **3.5. Procedimientos**

El primer trámite consistió en procurar que el CAFSI de Babahoyo autorice aplicar los instrumentos, tal y como se había planificado con anterioridad; después de haber sido autorizados por los directivos, se informó al personal considerado en el estudio sobre el alcance del mismo y en relación a su forma de participar; por otra parte, se les dio las orientaciones para que, por escrito, alcancen su consentimiento con lo que se garantizó que participen por voluntad propia. Acto seguido, se buscó consensuar el momento más indicado para aplicar los cuestionarios. Antes de ello, se realizó una aplicación piloto a 10 personas que tenían las mismas características que la muestra.

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

Luego de la aplicación de los cuestionarios, la información fue sistematizada en bases de datos elaboradas en Microsoft excell; con ellas, se pudo llegar a presentar los resultados en tablas descriptivas de las variables y su operacionalización.

A partir de tener presente la cantidad de unidades de análisis, es decir, del grupo muestral, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, con la que se buscó establecer si la información se distribuye con normalidad; de acuerdo con ello, se identificó la prueba con la que se contrastaron las hipótesis (Rho de Spearman).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tuvo en consideración los fundamentos éticos propuestos por Shamoo y Resnik (2015); lo que indica que se tuvo presente una aplicación y manejo de forma confidencial o anónima de los datos reportados por los participantes; por este motivo, los instrumentos no consideraron el nombre. Además, se respetó a las personas; por ejemplo, garantizando que su participación no sea condicionada a ningún aspecto; por el contrario, se brindó oportunidad para que participen de manera voluntaria, por lo mismo,

se tuvo cuidado de que ninguna pregunta ni actitud de los aplicadores pueda representar ofensa a los integrantes de la muestra.

Se respetó los resultados, de tal manera de que lo que se presentó como resultados reflejó, fidedignamente, la percepción de quienes han resuelto los cuestionarios. Además, se respetó la propiedad intelectual, de tal forma que, tanto en las citas como en las referencias, se reconoció los derechos de los investigadores que aportaron en el presente estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Nivel de clima organizacional en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral.*

<b>ESCALA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Bueno (121-160)	1	3%
Regular (81-120)	27	77%
Malo (40-80)	7	20%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Nota: F= Frecuencia, %= Porcentaje

En Esta tabla se presenta el nivel de clima organizacional, según la percepción de los trabajadores de un Centro de Formación en Salud Integral; se aprecia que el 77% lo percibe como regular, mientras que el 20% indica que el clima es malo; solo 3% menciona que el clima organizacional es bueno. En este sentido, se advierte que, aunque el clima organizacional se percibe como regular, su tendencia es a malo, lo que indica que no aporta a que se lleven adelante las acciones laborales, pues no garantiza las condiciones necesarias para trabajar con agrado y dedicación.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral.*

ESCALA	D1		D2		D3		TOTAL	
Alto	2	6%	0	0%	0	0%	1	3%
Medio	19	54%	16	46%	12	34%	24	68%
Bajo	14	40%	19	54%	23	66%	10	29%
TOTAL	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Nota: D1= Productividad, D2= Eficiencia, D3= Eficacia

En la presente tabla se muestra cómo se percibió el nivel de desempeño laboral y de sus dimensiones; se aprecia que el 68% considera que el nivel de desempeño es medio, con tendencia a bajo, pues el 29% indica que el nivel es bajo; el 3% percibe que el nivel de desempeño es alto. Por otro lado, la productividad presenta la misma tendencia; sin embargo, la eficiencia (54%) y la eficacia (66%) son percibidas como de nivel bajo. Hay que tener en cuenta que, quienes han participado en el estudio son los mismos trabajadores que están reconociendo que su desempeño no es el adecuado para garantizar que se cumplan los propósitos institucionales y de los objetivos personales; por otro lado, la tendencia de la variable es al nivel bajo, pues solo el 6% (2 trabajadores) consideran que el desempeño es alto.

Tabla 3

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA	,191	35	,002	,787	35	,000
DESEMPEÑO	,226	35	,000	,834	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para este efecto, como la muestra es menor a 50, la prueba aceptada es la de Shapiro-Wilk; por este motivo, teniendo en cuenta que la significancia, en ambos casos, es  $p < 0,5$ , la decisión fue que no hay una distribución normalizada y, por tanto, se aplicará una prueba estadística sin parámetros como el Rho de Spearman.

## 4.2. Resultados Inferenciales:

**Tabla 4**

*Relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral*

		DESEMPEÑO
CLIMA	Coefficiente de correlación	,637**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

En la presente tabla se muestra el resultado de la aplicación del Rho de Spearman para establecer la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral; se aprecia que el coeficiente obtenido es 0,637, lo que indica una relación alta y directa; es decir que, como ambas variables se mueven en el mismo sentido, si mejora el clima organizacional, también mejora el desempeño laboral; además la significancia bilateral es  $p < 0,01$ , por lo que se asume que la relación es significativa; por esta razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo que indica los constructos analizados se relacionan significativamente.



**Tabla 5***Relación entre el clima organizacional y la productividad*

CLIMA		PRODUCTIVIDAD
	Coefficiente de correlación	,560**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

En la tabla 5 se muestra los resultados que se consiguieron con el Rho de Spearman, con el objetivo de determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la productividad; se aprecia que el indicador obtenido es 0,560 que demuestra que la relación fue moderada y positiva; además, se obtuvo una  $p < 0,01$ , por lo que se asume que la relación es significativa; por esta razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023.

**Tabla 6**

*Relación entre el clima organizacional y la eficacia*

		EFICACIA
CLIMA	Coefficiente de correlación	,555**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	35

En esta tabla 6 se muestra lo que resultó al aplicar el Rho de Spearman para el establecimiento de la relación entre el clima organizacional con la eficacia; se aprecia que el índice obtenido es 0,555, lo que quiere decir que la relación es moderada y positiva; además, se consiguió una  $p < 0,01$ , por lo que se asume que la relación es significativa; por esta razón, fue rechazada la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo, lo que indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral del personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023.

**Tabla 7**

*Relación entre el clima organizacional y la eficiencia*

		EFICIENCIA
CLIMA	Coeficiente de correlación	,743**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

En la tabla 7 se muestra los resultados conseguidos al aplicar el Rho de Spearman, con la finalidad del establecimiento de la relación entre el clima organizacional con la eficiencia; se aprecia que el coeficiente obtenido es 0,743; es decir que se relacionan de manera alta y positiva; además se obtuvo  $p < 0,01$ , por tal motivo, se asumió que la relación es significativa; en consecuencia, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alterna; es decir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se desarrolló buscando determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral al personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023, entendiendo que estas variables están relacionadas con la gestión de los servicios de salud, específicamente, con la parte de manejo de recursos humanos.

Para poder dar cumplimiento a este objetivo, se partió por identificar cómo se percibe el clima organizacional y en qué nivel se encuentra el desempeño laboral en el Centro de Atención y Formación Integral. En cuanto a la variable desempeño laboral, la percepción de los participantes es que alcanza un nivel regular, pero su tendencia es negativa (29%), tal y como se muestra en la tabla 2; por otra parte, de las dimensiones que componen la variable, solo la productividad muestra el mismo comportamiento; pero, las otras dos (eficiencia y eficacia) son consideradas como de nivel bajo. En este sentido, se debe tener presente que, las personas que han emitido su opinión son los mismos trabajadores que están reconociendo que su desempeño no es el adecuado para garantizar el cumplimiento de las metas institucionales y de los objetivos personales.

En este aspecto, se discrepa con Puitiza et al. (2020) quienes han reportado que, en su investigación, se estableció que el nivel de desempeño laboral en una red asistencial es bueno; es decir que los trabajadores de la institución donde aplicó su estudio cumplen con las metas establecidas y muestran eficiencia.

En lo que respecta a cómo es percibido el clima organizacional por los mismos actores, es decir por quienes han participado en la investigación y que laboran en el establecimiento en el que se aplicó el estudio, se encontró que el 77% de los trabajadores considera que el nivel de clima organizacional en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral regular, pero su tendencia también es negativa porque el 20% menciona que el clima es malo. En este sentido, se advierte que no aporta en el fortalecimiento de las funciones laborales, pues no garantiza las condiciones necesarias para trabajar con agrado y dedicación; por el contrario, lo que demuestra es que las relaciones están deterioradas.

En este aspecto, se coincide parcialmente con Mogrovejo (2020) quien buscó reconocer el grado de clima organizacional y pudo encontrar que es regular y que se parece a lo que se obtuvo en este estudio, pues reporta que, un 70% de los participantes, lo consideran como regular. También se discrepa con Puitiza et al. (2020) puesto que ellos han reportado un clima organizacional bueno o alto en una red asistencial, lo que implica que la mayoría de la muestra en su estudio están de acuerdo con el ambiente de cordialidad y de confianza en el que laboran; en cambio, en el presente estudio, el clima organizacional ha sido percibido como regular, con tendencia a malo, es decir, los trabajadores manifiestan preocupación por las condiciones en las que deben laborar. De igual manera se discrepa con Moreno y Pérez (2018) quienes encontraron que, en la organización en la que aplicaron el estudio, el clima organizacional es adecuado; es decir que, el ambiente de trabajo es considerado como propicio para poder desarrollarse laboralmente.

Conocidos los resultados anteriores, se procedió a contrastar la hipótesis general por medio de la aplicación del Rho de Spearman para establecer la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral; se pudo apreciar, en la tabla 4 que el resultado alcanzado fue de 0,637, con lo que se estableció la existencia de una relación alta y positiva, lo que indica que las variables tienden a moverse en la misma dirección, por lo tanto, cuando desciende el clima organizacional, el desempeño laboral es bajo, por otra parte, la significancia bilateral fue  $p < 0,01$ , por lo que se asumió que la relación es significativa; por esta razón, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se asumió la hipótesis alterna que indica que existe una asociación significativa del clima organizacional en el desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023.

De acuerdo con estos resultados, se encuentran coincidencias con lo reportado por Puitiza et al. (2020) quienes llegaron a concluir que entre el clima organizacional y el desempeño laboral hay una relación alta, positiva y significativa al nivel de  $p < 0,05$ . En el mismo sentido, se coincide con Morán (2022) cuyo coeficiente fue de 0,838 y  $p < 0,05$ , lo que indica que, al igual a la investigación en curso, la relación es alta y significativa; es decir, encontró una relación significativa muy similar a lo reportado

en el estudio actual. Por otro lado, en el caso de Mero (2021) se encuentran discrepancias reales en el sentido de que, en su estudio, las variables no se relacionan significativamente, mientras que en el estudio actual, la asociación es alta y significativa. También se discrepa con Chanduví (2020), quien, con un objetivo similar, en un contexto de salud y con una metodología semejante, pudo concluir que, entre las variables se presenta una relación grande y positiva cuyo indicador fue de 0,889 y  $p < 0,05$ ;

También se encontró coincidencias parciales con Reyes (2021) quien, en un estudio con metodología y muestra similar, pero con una prueba paramétrica (R de Pearson), llegó a establecer que, entre las variables se presenta una relación moderada y positiva, al nivel de 0,565 y  $p < 0,05$ , por lo que se pudo concluir que el clima organizacional se asocia moderada pero significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial. De igual manera, se coincide parcialmente con Niebles et al. (2019) en el sentido de que, si bien es cierto, ambos estudios alcanzan una relación alta, directa y significativa, el trabajo de Niebles et al., obtuvo un coeficiente muy alto (0,95) que es muy superior a lo que se alcanzó en el actual; además, su contexto es diferente, pues lo realizó en un ambiente escolar o educativo. Otro estudio cuyo coeficiente fue muy alto es el de Mogrovejo (2020) quien reportó que su correlación llega a 0,937 y que su  $p < 0,05$ ; es decir que obtuvo una asociación muy alta y significativa.

De acuerdo con estos resultados se puede concluir que el clima organizacional se comporta como un aspecto primordial para que el personal de una determinada organización pueda desempeñarse de manera eficiente, lo que será beneficioso para la institución y para el trabajador como persona porque sentirá que está contribuyendo y porque siente que está realizándose.

Por otro lado, como primer objetivo específico se buscó establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad del personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral.

En este sentido, se procedió a contrastar la primera hipótesis específica por medio del Rho de Spearman con el que se estableció que, entre el clima organizacional y la productividad se obtiene un índice de 0,560, lo que muestra una relación mediana y positiva, de la misma manera, se identificó una  $p < 0,01$ , con lo que queda claro que ambas mantienen una relación significativa, en este sentido, se procedió a dejar de lado la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; es decir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023

En este sentido, se muestra que, como manifiestan Romero y Urdaneta (2019) la productividad implica que los trabajadores estén comprometidos y pongan en juego sus habilidades para realizar sus funciones y, para hacerlo de la mejor forma, se necesita que exista un clima organizacional coherente y oportunidades de capacitación y comunicación efectiva.

Cuando se analizaron los resultados que permiten establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y de la productividad, se pudo llegar a la conclusión de lo importante que es trabajar en un clima armonioso para poder mostrar una alta productividad; sin embargo, es de tener en cuenta que, en la institución en la que se ha desarrollado el estudio, tanto el clima organizacional como la productividad alcanzan un nivel medio o regular, lo que indica que necesita intervenir rápidamente para evitar que se siga deteriorando el clima y que los resultados estén más lejos de las metas institucionales.

Para el segundo objetivo específico se buscó la identificación de la relación entre el clima organizacional y la eficacia en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral.

Para este efecto, se elaboró una tabla en la que se presentó el resultado de haber aplicado el Rho de Spearman, con la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional con la eficiencia y con el que se consiguió un índice de 0,555 y una  $p < 0,01$ , lo que indica que la relación es moderada, positiva y significativa; es

decir que, con estos resultados, se arribó a la conclusión de que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna cuyo tenor muestra que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral del personal en un Centro de Salud Integral de Babahoyo, 2023.

Con los resultados reportados se confirma el aspecto teórico de la eficacia, en el sentido que representa la habilidad con la que se consiguen los resultados vistos con anterioridad en el ejercicio de sus funciones, en ese sentido, es imprescindible tener presente qué es lo que se busca, de lo contrario, no es posible saber si se está en el rumbo correcto; por esta razón, se recomienda asumir una metodología adecuada en lo laboral, definiendo metas de desarrollo en el trabajo (Jiménez et al., 2023).

En cuanto a los resultados que se han obtenido la relación entre el clima organizacional con la eficiencia, es importante tener presente que al mostrar una asociación moderada, se esta reflejando que, si bien el clima organizacional es fundamental para que el trabajador pueda desarrollarse con tranquilidad, también es importante tener en cuenta que hay otros aspectos que influyen en lo eficiente que se puede mostrar un trabajador; en este caso, se necesita seguir investigando cuales son esos otros factores.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, este persiguió el establecimiento de una relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral.

Para este efecto, se siguió la misma ruta que los anteriores objetivo; es decir que se asumieron los datos de las variable clima organizacional con los datos de la dimensión eficiencia para poder identificar la relación, por medio del Rho de Spearman; con esta prueba estadística se consiguió un coeficiente de 0,743 y una  $p < 0,01$ ; lo que indicó que los constructos se relacionan en un nivel alto, de forma positiva y significativa; teniendo en cuenta estos resultados, se pudo concluir que es necesario rechazar la hipótesis nula y proceder a aceptar la hipótesis alterna; es



decir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023.

En este aspecto, se confirma lo que indicaron Pérez y Gardey (2012) es decir que es la destreza específica y fundamental que debe ser ejercitada cada uno de los días si es que se desea arribar a la meta, sea institucional o personal; por eso, le permite a cada trabajador enfocarse en cumplir los objetivos institucionales; por este motivo, siendo que la eficiencia es considerada como baja en el presente estudio y que el clima organizacional se asume como regular, es factible que se haya conseguido una asociación alta.

En lo que respecta a estos resultados se nota que, si un trabajador está enfocado en alcanzar las metas personales y las institucionales, el clima organizacional en el que se desenvuelve pasa a ser un elemento importante; por esta razón, la aplicación de las inferencias reporta una relación alta, lo que indica que, entre mejor clima que se pueda tener, más eficaz será el desempeño laboral en esa institución.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo establecer la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023, lo que fue confirmado por la aplicación del Coeficiente de correlación de Spearman cuyo índice fue 0,637 y una  $p < 0,01$ ; es decir que las variables están relacionadas significativamente, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y aceptar la de trabajo; con estos resultados queda claro que se necesita fortalecer ambas variables para laborar en mejores condiciones y alcanzar la meta institucional.
2. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023, lo que se corroboró con un indicador de Rho de Spearman de 0,560 y una  $p < 0,01$  que indican que entre el clima organizacional y la productividad hay una relación significativa; por tanto, la hipótesis nula se rechazó y se asumió la de trabajo; esto indica que, para ser más productivo, se necesita sentir que el ambiente laboral es apropiado.
3. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023, puesto que, con la aplicación del Rho de Spearman, se consiguió 0,555 y una  $p < 0,01$ , lo que indicó que la hipótesis nula debe ser rechazada y aceptar la hipótesis alternativa; con estos resultados queda demostrado que se necesita un clima adecuado para que el desempeño sea más eficaz.
4. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral del personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023; lo que fue corroborado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,743 y una  $p < 0,01$ ; por lo tanto, se tuvo que dejar de lado la hipótesis nula y se asumió la hipótesis alternativa; esto indica la urgencia de mejorar el clima en el que se trabaja para que se fortalezca la eficiencia de los trabajadores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo que busquen identificar las estrategias más pertinentes para mejorar el clima organizacional y, de este modo, fortalecer el desempeño laboral de quienes laboran para que participen en el logro de los objetivos institucionales.
2. A los directivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo para que busquen mejorar el apoyo y reconocimiento a sus trabajadores, con la finalidad de que puedan sentirse motivados a aumentar su productividad y, con ello, se fortalezca la imagen institucional.
3. A los trabajadores del Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo para que, revisando los resultados preocupantes que se han alcanzado, se comprometan a fortalecer las relaciones laborales, de tal manera que, mejorando el clima organizacional, se pueda mejorar la eficacia en el servicio que tienen a cargo.
4. A los trabajadores del Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo que busquen fortalecer la confianza y el apoyo entre compañeros de trabajo, con el objetivo de que, con un mejor clima organizacional, se pueda tener una labor eficiente, con la que se logren las metas institucionales.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning.
- Aguinis, H., & Edwards, J. R. (2014). *Methodological wishes for the next decade and how to make wishes come true*. *Journal of Management Studies*, 51(1), 143–174.
- Ahmad, F. et al. (2014). *Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector*. *Journal of Management Policies and Practices*, 2 (2), 11-25.
- Arévalo et al. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín*. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5(5), 1-40. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943).
- Ballard, M., & Montgomery, P. (2017). *Systematic review of interventions for improving the performance of community health workers in low-income and middle-income countries*. *Systematic review of interventions for improving the performance of community health workers in low-income and middle-income countries.*, 7(10), e014216. doi:10.1136/bmjopen-2016-014216.
- Beltrán, D., & Téllez, G. (2018). *Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia*. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. DOI: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización* [Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization]. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Borman, W. & Motowidlo, S. (1999). *Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research*. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Borman, W., Motowidlo, S. & Schmith, M. (1997). *A theory of individual differences in task and contextual performance*. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Bradley, S., Taylor, J. & Anh, N. (2014). *Job autonomy and job satisfaction: new evidence*. England, Lancaster University

- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*. Información Tecnológica, 31(1), 141–148. Recuperado de [https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.4067/S0718-07642020000100141](https://doi.org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.4067/S0718-07642020000100141)
- Bustos, Erika & Vargas, Shyrley. *El clima organizacional, una estrategia en la gestión de los recursos humanos*. Revista Estrategia Organizacional, Vol: 6 num 2 (2017). doi: <https://doi.org/10.22490/25392786.2471>
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. Personnel Psychology, 43(2), 313-33.
- Castro, Horacio M., Prieto, Manuel A., & Muñoz, Agustín M.. (2022). *Prevalencia de síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19 y factores asociados*. Estudio de corte transversal. Medicina (Buenos Aires), 82(4), 479-486. Recuperado en 12 de abril de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0025-76802022000600479&lng=es&tIng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802022000600479&lng=es&tIng=es).
- Chanduví, S. (2020) *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40072>
- Chávez G. (2002) *Manual para el diseño de normas de competencia laboral*. 1ª edición. México: Panorama Editorial. Pp. 155.
- Chiang, M., Fuentealba, I y Nova, R. (2017). *Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio*. Revista Ciencia y Trabajo, 19(59). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Chiavenato I. *Administración de recursos humanos*. 5ª edición. Editor
- Clement, O. & Eketu, E. (2019). *Organizational climate and employee engagement in banks in rivers state, Nigeria*. International Journal of Advanced Academic Research, 5, 57-84.
- Daft, R. & Marcic, D. (2006). *Introducción a la administración*. México: Thomson.

- Deshpande, S. (1996), *The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: an empirical investigation*, Journal of Business Ethics, 15 (6), 655-660.
- El Comercio (2022). *Asociaciones de médicos denuncian falta de insumos en hospitales públicos*. Diario El Comercio. Quito. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/asociaciones-medicosfalta-insumos-hospitales-publicos.html>
- Fernández D, Revilla M, Kolevic L, Cabrejos I, Muchaypiña I, Sayas I, et al. *Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017*. Anales de la Facultad de Medicina [revista en Internet] 2019 [acceso 03 de diciembre de 2021]; 80(2):188-192. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a09v80n2.pdf>
- Fernández, N. (2020). *Informe Belmont sobre psiquiatría legal*. Revista digital INESEM, 12-20. <https://www.inesem.es/revistadigital/juridico/informe-belmont/>
- Gómez, J. (2012). *Metodología de encuesta por muestreo*. En J. Arnau, M. T. Anguera y J. Gómez, Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento. Murcia: Universidad de Murcia, 239-310
- Guerrero Chávez, F.; Neira Altamirano, L.; Vásconez Vásconez, D. (2019) *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*. CIENCIAMATRIA, Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F. Editorial McGraw-Hill
- Hernández, R., Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue Mexico). McGraw-Hill Interamericana Editores,S.A de C.V. [http://www.mhhe.com/latam/sampieri\\_mi1e](http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e)
- Hind Abdullah Mohamed, S. G. (2018). *Estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras: un caso de hospital universitario*. Revista estadounidense de investigación en enfermería, 191-197.
- Jiménez, LMO, Jiménez, MAO , López, FC , Trigos, JAC (2023) Perspectives of human talent management in the public sector of Peru(Article). Revista de Ciencias Sociales. Volumen 29, Número 1, 2023, Páginas 277-288

- Koys, D.& Decottis, T. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. Human Relations, 44( 3), 265-385.
- Landeau Rebeca (2014). Elaboración de trabajos de investigación 1ra. Edición. Editorial Alfa Venezuela. [https://books.google.com.co/books/about/Elaboracion\\_de\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion.html?id=M\\_N1CzTB2D4C](https://books.google.com.co/books/about/Elaboracion_de_Trabajo_de_Investigacion.html?id=M_N1CzTB2D4C)
- López Neyra, A. (2021), Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Lora-Loza, M., Barra, M.Q., Alvarado-Alfaro, J., Rodríguez-Vega, J., Pinedo, D.A., Infanson, R.E.P., Atco, M.A.M. (2023) Job Motivation and Mental Health Status of Care Person at the District Hospital La Esperanza During COVID-19(Conference Paper). Smart Innovation, Systems and Technologies Volume 207 SIST, 2023, Pages 569-576.
- Macas, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el período 2018. Ciencia y Educación, 1(2), 6-17.
- Maella P. (2008) Gestionar con sencillez: Mitos y realidades del liderazgo. España: Profit editorial. 2008. Pp. 159.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M, Hildebrandt, V.H., de Vet, H. & Van Der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331-337
- Mero, I. (15 de mayo de 2021). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16722/1/T-UCSG-POS-MGSS-310.pdf>
- Ministerio del Trabajo en Ecuador (2022). *Mejor Clima Laboral 2021*. <https://www.trabajo.gob.ec/mejorclimalaboral/>
- Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/14220/1/T-UCSGPOS-MGSS-273.pdf>
- Montes, F., Moreno, A. & Fernández, L. (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation, International Journal of Manpower, 25(2), 167-180

- Montoya Cáceres, Pamela; Beio-Escamlila, Natalia; Bermúdez Jara, Nikol; Burgos Ríos, Felicinda; Fuentealba Sandoval, María & Padilla Pérez, Alejandro. (2017) Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, Vol: 19 num 58 (2017): 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Morán, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>
- Morán, S. (2020). *Las enfermeras viven su propia crisis en Ecuador*. Diario PlanV. <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/enfermeras-viven-supropia-crisis-ecuador>
- Moreira, L. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. ( Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Moreno y Pérez (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- National Institute for Occupational Safety and Health. (4 de Junio de 2022). *La salud mental de los trabajadores de la salud*. <https://www.cdc.gov/niosh/newsroom/feature/lasaludmental.html>
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla*. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2020*. [https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS\\_771675/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm)
- Paredes Floril, Priscilla Rossana, & Quiroz Díaz., José Giovanni. (2021). *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>



- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Pérez J. y Gardey A. (2012) Definición de procedimiento administrativo. Disponible en: <http://definicion.de/procedimientoadministrativo/>.
- Puitiza Lucano, C., Tejada Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana, S., Sánchez Santillan, T. (2020) *Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru*. *Revista de la Universidad del Zulia*, Volumen 11, Número 31, Ciencias Sociales y Arte), págs. 71-85. <http://dx.doi.org/10.46925/rdluz.31.06>
- Reyes, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021*. [Tesis para doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70589/Reyes\\_ARPSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70589/Reyes_ARPSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3 18. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-envalores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2019). Job Performance and Service Quality of Administrative Personnel in Private Universities. (Venezuela). *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 4(7), 66- 79. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Sacramento. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca - Huacho*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2163/ART%c3%8dCULO%20CIENT%c3%8dFICO%20ROSA%20ALBINA%20SACRAMENTO%0L%c3%81ZARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shamoo, A. y Resnik, D. (2015). *Responsible conduct of research*, 3a. ed., Nueva York, Oxford University Press. [https://www.researchgate.net/profile/DavidResnik2/publication/233745581\\_Responsible\\_Conduct\\_of\\_Research/links/5e80987692851caef4a96c37/Responsible-Conduct-of-Research.pdf](https://www.researchgate.net/profile/DavidResnik2/publication/233745581_Responsible_Conduct_of_Research/links/5e80987692851caef4a96c37/Responsible-Conduct-of-Research.pdf)

- Schoorman, F. D., & Mayer, R. C. (2008). The value of common perspectives in self-reported appraisals: You get what you ask for. *Organizational Research Methods*, 11(1), 148–159.
- Segredo Pérez MA, García Milian AJ, López Puig P, Cabrera LP, Perdomo Victoria I. (2015) *Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care*. *Rev Cuba Salud Pública* [Internet]. 2015 [cited 2017 Dec 1];4141(11):115-29. Available from: Available from: <http://scielo.sld.cu>
- Shadur, M. et al. (1999), *The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement*, *Group and Organization Management*, 24(4), 479-503
- Suan, T. (2022). *The Mediating Effects of Soft Skills in Enhancing Business Performance During the Pandemic*. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 551 <https://www.journ560.alppw.com/index.php/jpsp/article/view/1429/731>
- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T., & Ton, T. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behav Sci (Basel)*, 8(12), 109. doi:10.3390/bs8120109
- Uría D. (2016) *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de Ándelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato - Facultad de Ciencias Administrativas.
- Varas, D., Huamaní, R. y Alza, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución pública*. *Revista Científica Da Vinci Science*, 2(1), 59-66. <https://emprendeupd.com/ojs30/index.php/science/article/view/85>
- Varela, O. E., & Landis, R. S. (2010). *A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies*. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 625–638.
- Villanueva, S. (2017). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. *Revista Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8), 125,145. <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Zambrano, J., Ramón, M. y Espinoza, E. (2017). *Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala*. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Representa el conjunto de características del constructo de la sociedad en el que se desenvuelve el sujeto; son formas de ver la realidad que son compartidas y cuyo contenido es político, apreciaciones que se comparten y que versan sobre política, práctica y procesos de la organización, sean eventuales o planificados. (Koys & De Cottis, 1991)	Características del ámbito laboral que se mide por medio de un cuestionario que tiene en cuenta la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación en el centro de trabajo.	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio personal.</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	Ordinal
			Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> </ul>	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad.</li> <li>• Compañerismo</li> </ul>	
			Presión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apremio</li> <li>• Coacción.</li> </ul>	
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respaldo</li> <li>• Ayuda</li> </ul>	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración</li> <li>• Incentivos</li> </ul>	
			Equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia</li> <li>• Conciencia</li> </ul>	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión</li> <li>• Perfeccionamiento</li> </ul>	
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia de cada individuo respecto a la posibilidad de producir, crear, fabricar y ejecutar determinadas funciones en un momento limitado, con el despliegue de menos esfuerzo y consiguiendo resultados eficientes (Beltrán y Téllez, 2018).	Capacidad que es medida por medio de un cuestionario y que implica revisar la productividad, eficiencia y eficacia del empleado.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logros</li> <li>• Cumplimiento de metas</li> </ul>	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Conocimientos</li> </ul>	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación</li> <li>• Cumplimiento</li> </ul>	

**ANEXO 2  
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estimado trabajador:

El presente cuestionario busca identificar su percepción sobre el clima organizacional en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo; por tal motivo, solicito que respondas con la mayor sinceridad, cada uno de los siguientes ítems, recordando que tienen carácter de anónimo.

Debes marcar, de acuerdo a tu opinión, según la siguiente escala:

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

N°	Dimensiones e ítems	ESCALA			
		1	2	3	4
	<b>Autonomía</b>				
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.				
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.				
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.				
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.				
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.				
	<b>Cohesión</b>				
6	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se ayudan los unos a los otros				
7	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se llevan bien entre sí.				
8	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral tienen un interés personal el uno por el otro				
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral				
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad				
	<b>Confianza</b>				
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.				
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.				
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.				
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.				
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo				
	<b>Presión</b>				
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.				

17	El Centro de Atención y Formación en Salud Integral es un lugar relajado para trabajar.				
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.				
19	Me siento como si nunca tuviese un día Libre.				
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.				
	<b>Apoyo</b>				
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.				
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.				
23	Mi jefe me respalda 100%				
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.				
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.				
	<b>Reconocimiento</b>				
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.				
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.				
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.				
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que debe hacer.				
	<b>Equidad</b>				
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.				
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.				
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.				
34	Mi jefe no tiene Favoritos.				
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.				
	<b>Innovación</b>				
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.				
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas				
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.				
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.				
40	Mi jefe "Valora" las nuevas formas de hacer las cosas.				

## **Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional**

Nombre: Cuestionario de Clima organizacional

Autores originales: Koys y Decottis (1991)

Año: 1991

Adaptación al español: Chiang, Salazar, Huerta, y Núñez (2007)

Número de ítems: 40

Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente

Forma de aplicación: Individual

Ámbitos de aplicación: Adultos

Dimensiones:

- Autonomía (ítems 1,2,3,4,5)
- Cohesión (ítems 6,7,8,9,10)
- Confianza (ítems 11,12,13,14,15)
- Presión (ítems 16,17,18,19,20)
- Apoyo (ítems 21,22,23,24,25)
- Reconocimiento (ítems 26,27,28,29,30)
- Equidad (ítems 31,32,33,34,35)
- Innovación (ítems 36,37,38,39,40)

Escala de medición:

- Siempre = 4
- Casi siempre = 3
- A veces = 2
- Nunca = 1

Alfa de Cronbach Expertos Alfa de 0.997

Validez: Alfa de Cronbach de 0.7 en promedio para todas las dimensiones.

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador:

El presente cuestionario busca identificar su percepción sobre el desempeño laboral en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo; por tal motivo, solicito que responda con la mayor sinceridad, cada uno de los siguientes ítems, recordando que tienen carácter de anónimo.

Debes marcar, de acuerdo a tu opinión, según la siguiente escala:  
(1) Nunca, (2) A veces, (3) Casi siempre, (4) Siempre

N°	Dimensiones e ítems	ESCALA			
		1	2	3	4
	<b>Productividad laboral</b>				
1	¿Se evalúa constantemente la productividad de su trabajo en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?				
2	¿Conoce si el Centro de Atención y Formación en Salud Integral aprovecha las habilidades de cada trabajador para tener mejor productividad?				
3	¿Conoce las exigencias del trabajo, sobre todo en emergencias?				
4	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?				
5	¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?				
	<b>Eficacia</b>				
6	¿Ante un evento de crítico de emergencia, el Centro de Atención y Formación en Salud Integral presiona el cumplimiento de esa y relega otras?				
7	¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?				
8	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?				
9	¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?				
10	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?				
	<b>Eficiencia laboral</b>				
11	¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?				
12	¿Es valorado su desempeño laboral dentro del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?				
13	¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral?				

14	¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?				
15	¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?				

### **Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral**

Nombre: Cuestionario de Desempeño laboral

Autores originales: Sara Michelez Dávila Hidalgo

Año: 2023

Número de ítems: 15

Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente

Forma de aplicación: Individual

Ámbitos de aplicación: Adultos

Dimensiones:

- Productividad laboral (ítems 1,2,3,4,5)
- Eficacia (ítems 6,7,8,9,10)
- Eficiencia laboral (ítems 11,12,13,14,15)

Escala de medición:

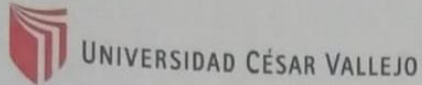
- Siempre = 4
- Casi siempre = 3
- A veces = 2
- Nunca = 1

Alfa de Cronbach Expertos Alfa de 0.906

Validez: Por juicio de expertos.



### ANEXO 3 EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	Laboral			SUGERENCIAS
		PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
1	¿Se evalúa constantemente la productividad de su trabajo en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	
2	¿Conoce si el Centro de Atención y Formación en Salud Integral aprovecha las habilidades de cada trabajador para tener mejor productividad?	3	3	3	
3	¿Conoce las exigencias del trabajo, sobre todo en emergencias?	3	3	3	
4	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?	3	3	3	
5	¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	3	3	3	
<b>EFICACIA</b>					
6	¿Ante un evento de crítico de emergencia, el Centro de Atención y Formación en Salud Integral presiona el cumplimiento de esa y relega otras?	3	3	3	
7	¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?	3	3	3	
8	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?	3	3	3	

9	¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?	3	3	3	
10	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?	3	3	3	
<b>EFICIENCIA</b>					
11	¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	2	3	
12	¿Es valorado su desempeño laboral dentro del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	
13	¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral?	3	3	3	
14	¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	
15	¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	

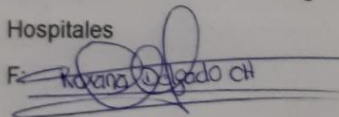
OBSERVACIONES -----  
-----

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mgs. Roxana Lisbeth Delgado Cherres.

Especialidad del validador: Mgs en Gerencia Hospitalaria y Administración de Hospitales

F: 

CI: 1207306414



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional

N <sup>o</sup>	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	AUTONOMÍA							
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	3		3		3		
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	3		3		3		
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	3		3		3		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	3		3		3		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	3		3		3		
<b>COHESIÓN</b>								
6	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se ayudan los unos a los otros	4		4		4		
7	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se llevan bien entre sí.	4		4		4		
8	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral tienen un interés personal el uno por el otro	4		4		4		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral	4		4		4		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad	4		4		4		
<b>CONFIANZA</b>								
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	3		3		3		

12	Mi jefe es una persona de principios definidos.	3	3	3
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	3	3	3
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	3	3	3
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	3	3	3
	<b>PRESIÓN</b>			
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	3	3	3
17	El Centro de Atención y Formación en Salud Integral es un lugar relajado para trabajar.	3	3	3
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	3	3	3
19	Me siento como si nunca tuviese un día Libre.	3	3	3
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	3	3	3
	<b>APOYO</b>			
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	3	3	3
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	3	3	3
23	Mi jefe me respalda 100%	3	3	3
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	3	3	3
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	3	3	3
	<b>RECONOCIMIENTO</b>			
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	3	3	3
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	3	3	3
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	3	3	3



29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.	2	3	3
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que debe hacer.	3	3	3
<b>EQUIDAD</b>				
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	4	4	3
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	3	3	3
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	4	4	4
34	Mi jefe no tiene Favoritos.	1	1	1
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	4	3	4
<b>INNOVACIÓN</b>				
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	4	4	4
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	4	4	4
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	4	4	4
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	4	4	4
40	Mi jefe "Valora" las nuevas formas de hacer las cosas.	4	4	4

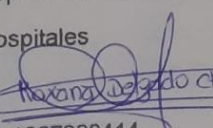
OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable ( )      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mgs. Roxana Lisbeth Delgado Cherres

Especialidad del validador: Mgs en Gerencia Hospitalaria y Administración de Hospitales

F:  CH

CI: 1207306414

Quito, 27/05/2023

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que DELGADO CHERRES ROXANA LISBETH, con documento de identificación número 1207306414, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: DELGADO CHERRES ROXANA LISBETH  
Número de documento de identificación: 1207306414  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1013-2020-2219936
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-10-23
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1070-2023-2606608
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA Y ADMINISTRACION DE HOSPITALES
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2023-02-01
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación  
Punto de Atención al Usuario: Whymper E7-37 y Alpallana, ed. 1707396#14, Quito  
Edificio Matriz: Alpallana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whymper.  
Código Postal: 170518, Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300  
www.educacionsuperior.gob.ec

GENERADO: 27/05/2023 12:02 AM





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	SUGERENCIAS
6	¿Ante un evento de crítico de emergencia, el Centro de Atención y Formación en Salud Integral presiona el cumplimiento de esa y relega otras?	3		3		3	
7	¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?	3		3		3	
8	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?	3		3		3	
9	¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?	3		3		3	
10	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?	3		3		3	
	<b>EFICIENCIA</b>						
11	¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3		3		3	
12	¿Es valorado su desempeño laboral dentro del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3		3		3	
13	¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral?	3		3		3	



14	¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?		3		3		3	
15	¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?		4		4		4	

OBSERVACIONES: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( x )                      Aplicable después de corregir ( )                      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Od. Galarza Mora

Leyla Yomara Mgs

Especialidad del validador: Mgs en Gestion Hospitalaria y Nuevas Tecnologías



CI: 1207489830

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	AUTONOMÍA							
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.		3		3		3	
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.		3		3		3	
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.		3		3		3	
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.		4		4		4	
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.		4		4		4	

COHESIÓN								
6	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se ayudan los unos a los otros		3		3		3	
7	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se llevan bien entre sí.		3		3		3	
8	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral tienen un interés personal el uno por el otro		3		3		3	
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral		4		4		4	
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad		4		4		4	
CONFIANZA								

11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.		4		4		4	
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.		3		3		3	
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.		3		3		3	
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.		3		3		3	
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo		3		3		3	
	<b>PRESIÓN</b>							
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.		3		3		3	
17	El Centro de Atención y Formación en Salud Integral es un lugar relajado para trabajar.		3		3		3	
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.		4		4		4	
19	Me siento como si nunca tuviese un día Libre.		4		4		4	
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.		4		4		4	
	<b>APOYO</b>							
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.		3		3		3	
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.		3		3		3	
23	Mi jefe me respalda 100%		3		3		3	
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.		3		3		3	
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.		3		3		3	
	<b>RECONOCIMIENTO</b>							
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.		3		3		3	

27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.		3		3		3	
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.		3		3		3	
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.		3		3		3	
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que debe hacer.		3		3		3	
<b>EQUIDAD</b>								
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.		4		4		4	
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.		4		4		4	
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.		4		4		4	
34	Mi jefe no tiene Favoritos.		4		4		4	
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.		4		4		4	
<b>INNOVACIÓN</b>								
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.		3		3		3	
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas		3		3		3	
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.		3		3		3	
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.		3		3		3	
40	Mi jefe "Valora" las nuevas formas de hacer las cosas.		3		3		3	

OBSERVACIONES: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( x )      Aplicable después de corregir (   )      No aplicable (   )

Apellidos y nombres del juez validador: Od. Galarza Mora

Leyla Yomara Mgs

Especialidad del validador: Mgs en Gestion Hospitalaria y Nuevas Tecnologías

F:  Escanea el código QR para:  
LEYLA YOMARA  
GALARZA MORA

CI: 1207489830

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

21/04/2023

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que GALARZA MORA LEYLA YOMARA, con documento de identificación número 1207489830, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: GALARZA MORA LEYLA YOMARA  
Número de documento de identificación: 1207489830  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1077-2023-2630947
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ECOTEC
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GESTION HOSPITALARIA Y NUEVAS TECNOLOGIAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2023-03-23
Observaciones	

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	PRODUCTIVIDAD							
1	¿Se evalúa constantemente la productividad de su trabajo en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	4		4		4		
2	¿Conoce si el Centro de Atención y Formación en Salud Integral aprovecha las habilidades de cada trabajador para tener mejor productividad?	4		4		4		
3	¿Conoce las exigencias del trabajo, sobre todo en emergencias?	4		4		4		
4	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?	4		4		4		
5	¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4		4		4		
	<b>EFICACIA</b>							
6	¿Ante un evento de crítico de emergencia, el Centro de Atención y Formación en Salud Integral presiona el cumplimiento de esa y relega otras?	4		4		4		
7	¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?	4		4		4		
8	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?	4		4		4		

9	¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?	4		4		4		
10	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?	4		4		4		
<b>EFICIENCIA</b>								

11	¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	4		4		4		
12	¿Es valorado su desempeño laboral dentro del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	4		4		4		
13	¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral?	4		4		4		
14	¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	4		4		4		
15	¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	4		4		4		

OBSERVACIONES -----  
-----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( x )                      Aplicable después de corregir (   )                      No aplicable (   )

Apellidos y nombres del juez validador: Lcdo. Erik Calixto Hidalgo Salabarría. Mgs

Especialidad del validador: Mgs. en Gestión de los Servicios de la Salud.

F: 

CI: 1207728401

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	AUTONOMÍA							
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	4		4		4		
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	4		4		4		
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	4		4		4		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	4		4		4		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	4		4		4		
	<b>COHESIÓN</b>							
6	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se ayudan los unos a los otros	4		4		4		
7	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se llevan bien entre sí.	4		4		4		
8	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral tienen un interés personal el uno por el otro	4		4		4		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral	4		4		4		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad	4		4		4		
	<b>CONFIANZA</b>							



11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	4		4		4		
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.	4		4		4		
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	4		4		4		
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	4		4		4		
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	4		4		4		
<b>PRESIÓN</b>								
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	4		4		4		
17	El Centro de Atención y Formación en Salud Integral es un lugar relajado para trabajar.	4		4		4		
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	4		4		4		
19	Me siento como si nunca tuviese un día Libre.	4		4		4		
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	4		4		4		
<b>APOYO</b>								
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	4		4		4		
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	4		4		4		
23	Mi jefe me respalda 100%	4		4		4		
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	4		4		4		
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	4		4		4		
<b>RECONOCIMIENTO</b>								
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	4		4		4		

27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	4		4		4	
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	4		4		4	
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.	4		4		4	
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que debe hacer.	4		4		4	
<b>EQUIDAD</b>							
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	4		4		4	
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	4		4		4	
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	4		4		4	
34	Mi jefe no tiene Favoritos.	4		4		4	
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	4		4		4	
<b>INNOVACIÓN</b>							
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	4		4		4	
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	4		4		4	
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	4		4		4	
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	4		4		4	
40	Mi jefe "Valora" las nuevas formas de hacer las cosas.	4		4		4	

OBSERVACIONES \_-----  
-----

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable ( x )                      Aplicable después de corregir ( )                      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Lcdo. Erik Calixto Hidalgo Salabarría. Mgs

Especialidad del validador: Mgs. en Gestión de los Servicios de la Salud

F: 

CI: 1207728401

Quito, 27/05/2023

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que HIDALGO SALABARRIA ERIK CALIXTO, con documento de identificación número 1207728401, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: HIDALGO SALABARRIA ERIK CALIXTO  
Número de documento de identificación: 1207728401  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1013-2019-2121104
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADO EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2019-10-16
Observaciones	

#### Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

Punto de Atención al Usuario: Whymper E7-37 y Alpallana, edificio Delfos, Quito  
Edificio Matriz: Alpallana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whymper.  
Código Postal: 170518. Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	6043191454
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-01-26
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUGERENCIAS
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>				
1	¿Se evalúa constantemente la productividad de su trabajo en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	4	4	4	
2	¿Conoce si el Centro de Atención y Formación en Salud Integral aprovecha las habilidades de cada trabajador para tener mejor productividad?	4	4	4	
3	¿Conoce las exigencias del trabajo, sobre todo en emergencias?	3	3	3	
4	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?	4	4	4	
5	¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4	4	4	
	<b>EFICACIA</b>				
6	¿Ante un evento de crítico de emergencia, el Centro de Atención y Formación en Salud Integral presiona el cumplimiento de esa y relega otras?	3	3	3	
7	¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?	3	3	3	
8	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?	3	3	3	

9	¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?	3	3	3	
10	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?	3	3	3	
	<b>EFICIENCIA</b>	3	3	3	

11	¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	
12	¿Es valorado su desempeño laboral dentro del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	
13	¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral?	3	3	3	
14	¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	
15	¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?	3	3	3	

OBSERVACIONES: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( x )                      Aplicable después de corregir ( )                      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Lcdo. Luis Ricardo Orozco Mgs.

Especialidad del validador: Mgs en Salud Publica

F:  Firmado electrónicamente por:  
LUIS RICARDO  
OROZCO  
VILLARRUEL

CI: 0925002636

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	AUTONOMÍA							
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.		3		3		3	
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.		3		3		3	
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.		3		3		3	
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.		3		3		3	
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.		3		3		3	
	<b>COHESIÓN</b>							
6	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se ayudan los unos a los otros		3		3		3	
7	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se llevan bien entre sí.		3		3		3	
8	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral tienen un interés personal el uno por el otro		3		3		3	
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral		3		3		3	
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad		3		3		3	
	<b>CONFIANZA</b>							
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.		3		3		3	

12	Mi jefe es una persona de principios definidos.		3		3		3	
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.		3		3		3	
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.		3		3		3	
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo		3		3		3	
	<b>PRESIÓN</b>							
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.		3		3		3	
17	El Centro de Atención y Formación en Salud Integral es un lugar relajado para trabajar.		3		3		3	
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.		3		3		3	
19	Me siento como si nunca tuviese un día Libre.		3		3		3	
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.		3		3		3	
	<b>APOYO</b>							
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.		3		3		3	
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.		3		3		3	
23	Mi jefe me respalda 100%		3		3		3	
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.		3		3		3	
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.		3		3		3	
	<b>RECONOCIMIENTO</b>							
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.		3		3		3	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.		3		3		3	



28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.		3		3		3	
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.		3		3		3	
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que debe hacer.		3		3		3	
<b>EQUIDAD</b>								
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.		3		3		3	
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.		3		3		3	
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.		3		3		3	
34	Mi jefe no tiene Favoritos.		3		3		3	
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.		3		3		3	
<b>INNOVACIÓN</b>								
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.		3		3		3	
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas		3		3		3	
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.		3		3		3	
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.		3		3		3	
40	Mi jefe "Valora" las nuevas formas de hacer las cosas.		3		3		3	

OBSERVACIONES: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( x )                      Aplicable después de corregir ( )                      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Lcdo. Luis Ricardo Orozco. Mgs

Especialidad del validador: Mgs en Salud Publica

F: 

CI: 0925002636

Quito, 27/05/2023

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que OROZCO VILLARRUEL LUIS RICARDO, con documento de identificación número 0925002636, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: OROZCO VILLARRUEL LUIS RICARDO  
Número de documento de identificación: 0925002636  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1024-14-1261506
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADO EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-01-24
Observaciones	

**Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación**

Punto de Atención al Usuario: Whympet E7-37 y Alpallana, edificio Delfos, Quito  
Edificio Matriz: Alpallana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whympet.  
Código Postal: 170518. Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1024-2021-2283066
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SALUD PUBLICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2021-04-09
Observaciones	

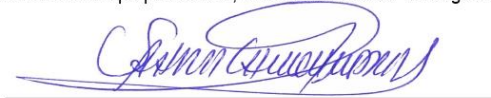
**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación  
Punto de Atención al Usuario: Whympar E7-37 y Alpallana, ed. 0925092636, Quito  
Edificio Matriz: Alpallana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whympar.  
Código Postal: 170518. Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300  
www.educacionsuperior.gob.ec

GENERADO: 27/05/2023 10:07 AM



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	PRODUCTIVIDAD							
1	¿Se evalúa constantemente la productividad de su trabajo en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?		4		4		4	
2	¿Conoce si el Centro de Atención y Formación en Salud Integral aprovecha las habilidades de cada trabajador para tener mejor productividad?		4		4		4	
3	¿Conoce las exigencias de trabajo, sobre todo en emergencias?		3		3		3	
4	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?		3		3		3	
5	¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?		3		3		3	
	<b>EFICACIA</b>							
6	¿Ante un evento de crítico de emergencia, el Centro de Atención y Formación en Salud Integral presiona el cumplimiento de esa y relega otras?		4		4		4	
7	¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?		4		4		4	
8	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?		4		4		4	

9	¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?		4		4		4	
10	¿El Centro de Atención y Formación en Salud Integral cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?		4		4		4	
<b>EFICIENCIA</b>								

11	¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?		3		3		3	
12	¿Es valorado su desempeño laboral dentro del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?		3		3		3	
13	¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral?		3		3		3	
14	¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral?		3		3		3	
15	¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos del Centro de Atención y Formación en Salud Integral?		4		4		4	

OBSERVACIONES\_.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( x )                  Aplicable después de corregir ( )          No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Fabián Arias. Mgs

Especialidad del validador: Mgs en Salud Ocupacional

F:  FABIÁN DARIO ARIAS RODRIGUEZ

CI: 1723926273

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional**

N°	DIMENSIÓN/ITEMS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD		SUGERENCIAS
	<b>AUTONOMÍA</b>					
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	3	3		3	
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	3	3		3	
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	3	3		3	
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	4	4		4	
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	4	4		4	
	<b>COHESIÓN</b>					
6	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se ayudan los unos a los Otros	4	4		4	
7	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral se llevan bien entre sí.	4	4		4	
8	Las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral tienen un interés personal el uno por el otro	4	4		4	
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en el Centro de Atención y Formación en Salud Integral	4	4		4	
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad	4	4		4	
	<b>CONFIANZA</b>					

11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	4	4	4	
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.	4	4	4	
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	4	4	4	
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	4	4	4	
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	4	4	4	
<b>PRESIÓN</b>					
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	3	3	3	
17	El Centro de Atención y Formación en Salud Integral es un lugar relajado para trabajar.	3	3	3	
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	4	4	4	
19	Me siento como si nunca tuviese un día Libre.	4	4	4	
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	4	4	4	
<b>APOYO</b>					
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	4	4	4	
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	4	4	4	
23	Mi jefe me respalda 100%	4	4	4	
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	4	4	4	
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	4	4	4	
<b>RECONOCIMIENTO</b>					
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	4	4	4	

27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	4	4	4
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	3	3	3
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.	3	3	3
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que debe hacer.	3	3	3
<b>EQUIDAD</b>				
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	4	4	4
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	4	4	4
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	4	4	4
34	Mi jefe no tiene Favoritos.	4	4	4
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	4	4	4
<b>INNOVACIÓN</b>				
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	4	4	4
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	4	4	4
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	4	4	4
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	3	3	3
40	Mi jefe "Valora" las nuevas formas de hacer las cosas.	4	4	4

OBSERVACIONES: Ninguna,

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir (   )    No aplicable (   )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Fabián Arias. Mgs

Especialidad del validador: Mgs en Salud Ocupacional

F:  FABIAN DARIO ARIAS RODRIGUEZ

CI: 1723926273



Quito, 27/05/2023

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ARIAS RODRIGUEZ FABIAN DARIO, con documento de identificación número 1723926273, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ARIAS RODRIGUEZ FABIAN DARIO  
Número de documento de identificación: 1723926273  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1005-2020-2181126
Institución de origen	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-06-09
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1040-2023-2665665
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2023-05-23
Observaciones	

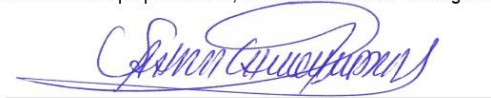
**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted **debe acceder** a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación  
Punto de Atención al Usuario: Whymper E7-37 y Alpallana, ed. 1723-2665665, Quito  
Edificio Matriz: Alpallana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whymper.  
Código Postal: 170518. Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300  
www.educacionsuperior.gob.ec

GENERADO: 27/05/2023 1:00 AM



## **ANEXO 4**

### **Modelo de Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, Ecuador, 2023.

Investigadora: Sara Michelez Dávila Hidalgo.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, Ecuador, 2023”, cuyo objetivo es Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral al personal en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Piura - Perú, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, lo que servirá como un diagnóstico institucional para abordar la necesaria mejora del desempeño laboral, dentro de un clima armonioso, propicio para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.

#### **Procedimiento**

Si 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 titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en un Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo, Ecuador, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio del Centro de Atención y Formación en Salud Integral de Babahoyo.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## ANEXO 5

### CONFIABILIDAD (Aplicación del Alfa de Cronbach)

#### Escala: Variable: Desempeño laboral

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	15

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	96,2500	68,214	,404	,857
VAR00002	96,3750	67,982	,328	,909
VAR00003	96,6250	66,554	,442	,883
VAR00004	96,8750	71,554	-,137	,875
VAR00005	96,1250	70,696	,000	,821
VAR00006	96,1250	70,696	,000	,864
VAR00007	96,7500	64,786	,677	,915
VAR00008	96,5000	66,286	,492	,917
VAR00009	96,3750	70,268	,028	,923
VAR00010	96,8750	63,554	,939	,912
VAR00011	96,8750	63,554	,939	,871
VAR00012	97,6250	64,268	,717	,914
VAR00013	96,8750	71,554	-,137	,899
VAR00014	96,1250	70,696	,000	,904
VAR00015	96,1250	70,696	,000	,901

## ANEXO 6

### APLICACIÓN DE LA UDE AIKEN

#### Aplicada al cuestionario sobre Desempeño laboral

##### PERTINENCIA

S	N	PROMEDIO	C	PREGUNTA	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
18	5	3.6	4	1	3	3	4	4	4	0.86667
18	5	3.6	4	2	3	3	4	4	4	0.86667
16	5	3.2	4	3	3	3	4	3	3	0.73333
17	5	3.4	4	4	3	3	4	4	3	0.8
17	5	3.4	4	5	3	3	4	4	3	0.8
17	5	3.4	4	6	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	7	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	8	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	9	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	10	3	3	4	3	4	0.8
16	5	3.2	4	11	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	12	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	13	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	14	3	3	4	3	3	0.73333
18	5	3.6	4	15	3	4	4	3	4	0.86667
										<b>0.79111</b>

##### RELEVANCIA

S	N	PROMEDIO	C	PREGUNTA	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
18	5	3.6	4	1	3	3	4	4	4	0.86667
18	5	3.6	4	2	3	3	4	4	4	0.86667
16	5	3.2	4	3	3	3	4	3	3	0.73333
17	5	3.4	4	4	3	3	4	4	3	0.8
17	5	3.4	4	5	3	3	4	4	3	0.8
17	5	3.4	4	6	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	7	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	8	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	9	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	10	3	3	4	3	4	0.8
15	5	3	4	11	2	3	4	3	3	0.66667
16	5	3.2	4	12	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	13	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	14	3	3	4	3	3	0.73333
18	5	3.6	4	15	3	4	4	3	4	0.86667
										<b>0.78667</b>

PERTINENCIA

S	N	PROMEDIO	C	PREGUNTA	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
18	5	3.6	4	1	3	3	4	4	4	0.86667
18	5	3.6	4	2	3	3	4	4	4	0.86667
16	5	3.2	4	3	3	3	4	3	3	0.73333
17	5	3.4	4	4	3	3	4	4	3	0.8
17	5	3.4	4	5	3	3	4	4	3	0.8
17	5	3.4	4	6	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	7	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	8	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	9	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	10	3	3	4	3	4	0.8
16	5	3.2	4	11	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	12	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	13	3	3	4	3	3	0.73333
16	5	3.2	4	14	3	3	4	3	3	0.73333
18	5	3.6	4	15	3	4	4	3	4	0.86667
										<b>0.79111</b>

Aplicada al cuestionario sobre Clima organizacional

PERTINENCIA

S	N	PROMEDIO	C	PREGUNTA	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
16	5	3.2	4	1	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	2	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	3	3	3	4	3	3	0.733333
18	5	3.6	4	4	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	5	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	6	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	7	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	8	4	3	4	3	4	0.866667
19	5	3.8	4	9	4	4	4	3	4	0.933333
19	5	3.8	4	10	4	4	4	3	4	0.933333
18	5	3.6	4	11	3	4	4	3	4	0.866667
17	5	3.4	4	12	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	13	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	14	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	15	3	3	4	3	4	0.8
16	5	3.2	4	16	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	17	3	3	4	3	3	0.733333
18	5	3.6	4	18	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	19	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	20	3	4	4	3	4	0.866667

17	5	3.4	4	21	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	22	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	23	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	24	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	25	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	26	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	27	3	3	4	3	4	0.8
16	5	3.2	4	28	3	3	4	3	3	0.733333
15	5	3	4	29	2	3	4	3	3	0.666667
16	5	3.2	4	30	3	3	4	3	3	0.733333
19	5	3.8	4	31	4	4	4	3	4	0.933333
18	5	3.6	4	32	3	4	4	3	4	0.866667
19	5	3.8	4	33	4	4	4	3	4	0.933333
16	5	3.2	4	34	1	4	4	3	4	0.733333
19	5	3.8	4	35	4	4	4	3	4	0.933333
18	5	3.6	4	36	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	37	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	38	4	3	4	3	4	0.866667
17	5	3.4	4	39	4	3	4	3	3	0.8
18	5	3.6	4	40	4	3	4	3	4	0.866667
										<b>0.823333</b>

RELEVANCIA

S	N	PROMEDIO	C	PREGUNTA	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
16	5	3.2	4	1	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	2	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	3	3	3	4	3	3	0.733333
18	5	3.6	4	4	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	5	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	6	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	7	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	8	4	3	4	3	4	0.866667
19	5	3.8	4	9	4	4	4	3	4	0.933333
19	5	3.8	4	10	4	4	4	3	4	0.933333
18	5	3.6	4	11	3	4	4	3	4	0.866667
17	5	3.4	4	12	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	13	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	14	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	15	3	3	4	3	4	0.8
16	5	3.2	4	16	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	17	3	3	4	3	3	0.733333
18	5	3.6	4	18	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	19	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	20	3	4	4	3	4	0.866667
17	5	3.4	4	21	3	3	4	3	4	0.8

17	5	3.4	4	22	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	23	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	24	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	25	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	26	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	27	3	3	4	3	4	0.8
16	5	3.2	4	28	3	3	4	3	3	0.733333
15	5	3	4	29	2	3	4	3	3	0.666667
16	5	3.2	4	30	3	3	4	3	3	0.733333
19	5	3.8	4	31	4	4	4	3	4	0.933333
18	5	3.6	4	32	3	4	4	3	4	0.866667
19	5	3.8	4	33	4	4	4	3	4	0.933333
16	5	3.2	4	34	1	4	4	3	4	0.733333
18	5	3.6	4	35	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	36	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	37	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	38	4	3	4	3	4	0.866667
17	5	3.4	4	39	4	3	4	3	3	0.8
18	5	3.6	4	40	4	3	4	3	4	0.866667

**0.821667**

CLARIDAD										V DE AIKEN
S	N	PROMEDIO	C	PREGUNTA	J1	J2	J3	J4	J5	0.733333
16	5	3.2	4	1	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	2	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	3	3	3	4	3	3	0.866667
18	5	3.6	4	4	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	5	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	6	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	7	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	8	4	3	4	3	4	0.933333
19	5	3.8	4	9	4	4	4	3	4	0.933333
19	5	3.8	4	10	4	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	11	3	4	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	12	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	13	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	14	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	15	3	3	4	3	4	0.733333
16	5	3.2	4	16	3	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	17	3	3	4	3	3	0.866667
18	5	3.6	4	18	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	19	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	20	3	4	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	21	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	22	3	3	4	3	4	0.8



17	5	3.4	4	23	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	24	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	25	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	26	3	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	27	3	3	4	3	4	0.733333
16	5	3.2	4	28	3	3	4	3	3	0.666667
15	5	3	4	29	2	3	4	3	3	0.733333
16	5	3.2	4	30	3	3	4	3	3	0.933333
19	5	3.8	4	31	4	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	32	3	4	4	3	4	0.933333
19	5	3.8	4	33	4	4	4	3	4	0.733333
16	5	3.2	4	34	1	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	35	3	4	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	36	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	37	4	3	4	3	4	0.866667
18	5	3.6	4	38	4	3	4	3	4	0.8
17	5	3.4	4	39	4	3	4	3	3	0.866667
18	5	3.6	4	40	4	3	4	3	4	0.866667
<b>0.822764</b>										

## Anexo 7

Autorización firmada por la respectiva autoridad

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 16 De mayo del 2023

**SEÑORA**  
**LCDA. MARCELA MORALES REINA**  
**ADMINISTRADORA DEL CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN EN SALUD INTEGRAL "CARLOS LUIS MORALES REINA".**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 16 de Mayo del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).


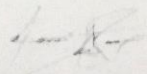
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:


- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Dávila Hidalgo Sara Michelez
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la Investigación : Clima organizacional y desempeño laboral en un centro de atención y formación en salud Integral de Babahoyo-Ecuador 2023.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
  
**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
**Jefe UPG-UCV-Piura**



## Anexo 8

### Consentimiento informado



#### CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN EN SALUD INTEGRAL

#### "CARLOS LUIS MORALES REINA"

"Una Opción, una Alternativa para Usted y su Familia"  
DIR. BY PASS Y CALLE O

TELF: 2 572- 066; 0994485106/0987317568

Babahoyo, 30 de mayo el 2023

Dr.  
Edwin Martin García Ramírez  
Jefe UPG -UCV - Piura  
En su despacho.

De mis consideraciones:

En respuesta al oficio de fecha 16-05-2023 en referencia a la solicitud de poder una de sus estudiantes realizar su Trabajo de Investigación Científica en nuestra institución y obtener con ello su titulación académica, nos complace comunicarle que estamos prestos a coordinar acciones acordes a lo solicitado.

Cabe resaltarles que la información o estudio realizado debe mantenerse en función de lo requerido y no realizar dentro de la institución actividades que no vayan acorde al tema, así como también evitar el ingreso de personas que no estén relacionadas al mismo.

Por su atención, quedamos prestos a coordinar acciones en beneficio de los futuros profesionales.

Atentamente,

  
Lcda. Marcela Morales  
ADMINISTRADORA



## Anexo 9

### BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	TOTAL
1	2	2	1	1	7	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	28
2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	1	2	3	2	10	32
2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	2	11	34
2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	31
3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	33
3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	46
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	33
3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	2	12	36
2	3	2	3	3	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	33
4	3	4	3	2	16	3	3	3	2	1	12	4	1	1	4	2	12	40
3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	33
2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	31
2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	32
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32
3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	34
3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	2	4	3	14	41
2	2	3	4	3	14	4	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	12	39
2	2	3	3	2	12	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	2	12	37
3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	12	37
2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	32
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	2	2	3	3	13	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	32
4	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	34
1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	30
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	33
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	33

### BASE DE DATOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	84
4	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	85
4	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	93	
1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	81	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	85	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122
1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	81	
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	84		
1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	83	
1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	3	3	2	3	3	89		
3	4	2	1	4	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	86		
3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	2	82		
2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	4	3	3	1	3	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	4	2	2	2	2	2	83	
2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	79	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	84	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2		2	2	76		
3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	87	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	99	
2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	4	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79
2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	4	3	2	1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79
1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	4	2	3	2	2	2	2	91	
2	1	4	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	77		

