



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral del personal
asistencial del hospital público de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Flores Huaman, Clide (orcid.org/0000-0003-2313-2199)

ASESORES:

Dra. Chavarry Ysla, Patricia del Rocio (orcid.org/0000-0003-0575-3717)

Dr. Santisteban Salazar Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por concederme la vida, por guiarme en este largo camino y por brindarme fortaleza para continuar; a los integrantes de mi familia en especial a mis padres (Rubén y Magda), también a mis hermanos y demás familiares quienes han sido mi guía y apoyo incondicional en todo momento velando por mi bienestar.

Clide

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a la universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar mi formación profesional. También hago extensivo este reconocimiento a todos los profesionales que colaboraron para la realización de este trabajo.

Así mismo a los maestros y asesores quienes me orientaron con paciencia, honestidad y me guiaron cuando necesite sus consejos.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVARRY YSLA PATRICIA DEL ROCIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital público de Chiclayo", cuyo autor es FLORES HUAMAN CLIDE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVARRY YSLA PATRICIA DEL ROCIO DNI: 16658907 ORCID: 0000-0003-0575-3717	Firmado electrónicamente por: CHAVARRYP el 05- 08-2023 08:24:25

Código documento Trilce: TRI - 0632140



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES HUAMAN CLIDE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital público de Chiclayo", 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
CLIDE FLORES HUAMAN DNI: 41166106 ORCID: 0000-0003-2313-2199	Firmado electrónicamente por: CFLORESHUA el 31- 07-2023 00:09:23

Código documento Trilce: TRI - 0632141

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
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño del estudio	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Prueba de normalidad de datos.....	22
Tabla 2	Nivel de clima organizacional desde la percepción del personal de un hospital, Chiclayo.....	23
Tabla 3	Nivel de clima organizacional según dimensiones.....	24
Tabla 4	Nivel de desempeño laboral en el personal de un hospital de Chiclayo.....	25
Tabla 5	Nivel de desempeño laboral en el personal de un hospital, según dimensiones.....	26
Tabla 6	Correlación del clima organizacional y desempeño laboral.....	27
Tablas 7	Correlación de las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral.....	28
Tabla 8	Contrastación de hipótesis del clima organizacional y desempeño laboral.....	30
Tabla 9	Contrastación de las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral.....	31

RESUMEN

El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo-2023. El enfoque fue cuantitativo, tipo básica, correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 91 trabajadores asistenciales, se aplicó el cuestionario que incluía 50 y 18 ítems para las variables de estudio, valorados con la escala de Likert, legitimados por el juicio de 3 expertos cuya confiabilidad fue 0,975 y 0,953 indicando alta confiabilidad. Se encontró que el Rho de Spearman es de 0,78 siendo el clima organizacional medio con 39.6%, y el desempeño laboral alto con 48.3% y en las dimensiones de la cultura organizacional se ubicaron en un nivel desfavorable la realización personal y supervisión con 46.2% y 30.8%, en un nivel medio comunicación, condiciones laborales con 37.4% y 41.8% y en el nivel favorable el involucramiento laboral con 38.5% mientras que las dimensiones de desempeño laboral presentaron un nivel alto en el desempeño de tareas, contextual y contraproducente con 59.3%,49.5%y 62.6% respectivamente. Concluyéndose que se tiene una relación directa de grado alto entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un hospital público de Chiclayo.

Palabras clave: Cultura Organizacional, satisfacción en el trabajo, personal de salud.

ABSTRACT

The development of this research aimed to determine the relationship between organizational climate and work performance of the healthcare staff of the public hospital of Chiclayo-2023. The approach was quantitative, basic, correlational and non-experimental in design. The sample was made up of 91 healthcare workers, the questionnaire was applied that included 50 and 18 items for the study variables, evaluated with the Likert scale, legitimized by the judgment of 3 experts whose reliability was 0.975 and 0.953 indicating high reliability. It was found that Spearman's Rho is 0.78, with the organizational climate being medium with 39.6%, and the work performance being high with 48.3%, and in the dimensions of the organizational culture, personal fulfillment and supervision were located at an unfavorable level with 46.2. % and 30.8%, at a medium level communication, working conditions with 37.4% and 41.8% and at the favorable level work involvement with 38.5% while the dimensions of work performance presented a high level in task performance, contextual and counterproductive with 59.3%, 49.5% and 62.6% respectively. Concluding that there is a high direct relationship between organizational climate and work performance in the healthcare staff of a public hospital in Chiclayo.

Keywords: Organizational Culture, job satisfaction, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional, se compone como un elemento esencial de la cultura organizacional. Es difícil encontrar un ambiente equilibrado puesto que la estructura de la institución cambia según el comportamiento del trabajador; dicho ello, un ambiente de trabajo positivo para el personal sanitario es sustancial para una buena atención al paciente; reduce las tasas de infecciones intrahospitalarias, la mortalidad hospitalaria, los reingresos y los eventos adversos (Curry et al., 2020).

Bajo ese mismo supuesto, la Organización Mundial de la Salud (2021) hace un llamado a todos los trabajadores, instituciones de empleadores y gobiernos, así como a la comunidad internacional, a tomar medidas necesarias para fortalecer la capacidad nacional, resguardar la salud y seguridad de los médicos; porque el 8% y el 38% de los trabajadores tienen condiciones laborales inadecuadas y oposición pública por su trabajo.

En el ámbito mundial, se han encontrado datos donde se muestra que enfermería, constituye como una profesión estresante y exigente, porque laboran en entornos complejos, turnos rotativos largos ,variados, y están expuestas a una serie de accidentes y riesgos en el contexto laboral, agotamiento emocional; factores que inciden directamente en la atención de los pacientes (Tran et al., 2020); la pandemia ha dado lugar a una mayor visibilidad de la vulnerabilidad a los factores nocivos para la salud laboral de las enfermeras en todo el mundo (Llop et al., 2021).

En otra instancia, Sein et al. (2021) detalla que en Asia, alrededor del 62% de enfermeras creen que el clima en el lugar laboral tiene un rol indispensable en el ambiente hospitalario porque quieren trabajar en un ambiente saludable y con buenas condiciones de trabajo durante toda su vida, lo que contribuye a un buen clima del sistema, lo que debe aumentar el desempeño de la seguridad de la enfermera. Además, en las condiciones de trabajo inseguras que resultan en enfermedades, lesiones y ausentismo ocupacional constituyen un costo financiero significativo para el sector de la salud (estimado en hasta el 2% del gasto en salud).

De igual manera, entre el 44% y el 83% de las enfermeras en entornos clínicos en África tienen malas relaciones interpersonales, en comparación con el 18% entre los trabajadores sanitarios que labora en oficina (Organización Mundial de la Salud, 2022). Por otro lado, el comportamiento humano en las instituciones de todo el mundo sigue afectando al mercado laboral. El 47% de los trabajadores de las empresas latinoamericanas dejarán sus trabajos en los próximos 12 meses, principalmente por el deseo de salarios más altos, mejores oportunidades laborales y flexibilidad (Quinteros, 2022).

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado (2022) manifiesta que un mal ambiente de trabajo o la ausencia de condiciones adecuadas para el desempeño del trabajo puede causar estrés o trastornos de ansiedad y perjudicar a las personas, afectar la productividad y la salud física, mental del empleado; dicho ello, el 60% del personal asistencial indica percibir un inadecuado ambiente laboral, el cual, puede desencadenar dificultades de salud mental. Además, de acuerdo con Pérez & Miranda (2021) indicaron que los trabajadores médicos que trabajan en lugares de trabajo inadecuados corren el riesgo de sufrir ansiedad, depresión, fatiga estrés o insomnio debido a la carga de trabajo que realizan.

En el caso específico del hospital donde se brinda diferentes servicios a la población, se observaron algunas debilidades que se manifestaron en el comportamiento de sus colaboradores, puesto que el trabajo muchas veces se subordina a las exigencias de sobrevivencia y no por la identificación con la institución y también por los salarios de los trabajadores que son bajos y esto los lleva a buscar mayores oportunidades financieras en entidades privadas o públicas.

En consecuencia, se ha formulado el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo-2023? Es así que los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal asistencial? también ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal asistencial? y por último ¿Cuál es la relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral? Dicho ello, el estudio fue importante

porque pretende evaluar la correlación entre las variables analizadas; donde el clima organizacional positivo conduce a niveles más altos de desempeño laboral percibido; por otro lado, el aporte social está dirigido al personal asistencial, quienes son los beneficiarios directos, debido a que pueden identificar los principales factores que conllevan a un inadecuado clima organizacional. De igual manera, el aporte teórico, radica en los sustentos teóricos que presentó cada una de las variables, los cuales, ayudan a un mejor conocimiento acerca del tema abordado.

Finalmente presenta un valor metodológico, debido a los instrumentos que se plantean que pueden ser aplicados en otras investigaciones. En esa misma línea, el objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo-2023; los objetivos específicos fueron: identificar el nivel de clima organizacional del personal asistencial, evaluar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial y establecer la relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño.

Por último, la hipótesis alternativa fue (H_i) existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo y como hipótesis nula H_0 no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial. Así mismo en las hipótesis específicas se tiene como H_{i1} existe un nivel de clima organizacional en el personal asistencial, H_{01} no existe un nivel de clima organizacional también como H_{i2} existe un nivel de desempeño laboral del personal asistencial, H_{02} no existe un nivel de desempeño laboral y por último H_{i3} existe relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral y como H_{03} no existe relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al contenido de este capítulo, inicia con la descripción de los antecedentes del estudio; los cuales fueron las bases de respaldo de los resultados obtenidos en la tesis; es por ello que a nivel internacional, Shahnnavazi et al. (2021) buscó examinar el clima laboral y su correlación con el desempeño de los enfermeros; en efecto, el informe ha sido descriptivo con una muestra de 125 enfermeras que trabajan en hospitales privados en Rasht, Irán. Los datos fueron recolectados a través de dos encuestas. Los resultados muestran que en el clima organizacional percibido más de la mitad de las enfermeras (66) tienen una percepción positiva y en relación con el nivel de desempeño de un tercio de los enfermeros tuvo una aérea de desempeño decente. Se concluyó que el clima laboral observado muestra una correlación directa con el desempeño laboral de las enfermeras.

Dicho artículo científico es importante para el estudio; porque revela la correlación que existe entre las de manera positiva y significativa dando efectividad para resolver los objetivos que se han detallado en el estudio en mención.

Por su parte, Zhenjing et al. (2022) tiene como fin estudiar el efecto del desempeño en el clima organizacional de los empleados; los datos fueron analizados usando un modelo de ecuaciones estructurales, para el tema de confiabilidad se manipuló el Cronbach Alpha dentro de un rango de 0.830-0.941 que ilustra una buena confiabilidad Dicho ello, los resultados indicaron que un ambiente de trabajo positivo tenía el poder de mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores. De manera similar, también mejoró significativamente en el compromiso del empleado y la capacidad de esforzarse por obtener logros, en conclusión, un ambiente de trabajo positivo promueve el desempeño de los empleados dentro de los circuitos organizacionales.

En consecuencia, el artículo científico en mención es muy esencial, porque refleja la incidencia de las variables analizadas; porque revela el nivel de significancia y asociatividad que existe entre ellas, de igual manera, menciona hacer de una variable interviniente que es importante en este tipo de estudio como es el compromiso del personal.

Wahyuhadi et al. (2023) tuvo como propósito examinar correlativamente la remuneración, la satisfacción laboral y el desempeño en profesional asistencial durante 2019-2021. Este estudio fue analítico y descriptivo; donde se aplicó una encuesta cuya población y muestra fueron 716 profesionales asistenciales en salud. Los resultados fueron la satisfacción sobre condiciones de trabajo mostró un promedio de 2.91 en 2019, 2.96 en 2020 y 2.83 en 2021, la satisfacción con la supervisión mostró un promedio de 2.98 ,2.99 y 3.03 respectivamente, el logro de desempeño de los empleados durante 2019-2021 representó un promedio de 86.27,85.86 y 99.08 consecutivamente. En conclusión, la correlación entre la remuneración y la satisfacción de los empleados tiene una relación positiva pero no significativa mientras que la supervisión tiene una correlación positiva significativa igual que la satisfacción con el logro de desempeño.

Este artículo indica o señala la importancia de la similitud que existe entre el desempeño y el clima; por ende, es de gran aporte al estudio porque respalda el nivel de asociación para el objetivo general.

Además, Yusefzadeh & Nabilou (2020) el propósito fue examinar la correlación entre las características físicas del lugar de trabajo y el desempeño en los establecimiento de atención primaria llamados centros de salud en Irán; en efecto, se tiene la teoría de Vroom, como parte de la variable desempeño laboral, el cual habla acerca de las expectativas y para el clima laboral se tiene a la teoría del Value Profit Chain; en consecuencia, el estudio fue correlacional, con una muestra de 135 enfermeros. Es así, que han destacado como resultados, que se tiene una correlación estadística significativa y positiva entre la disposición de los equipos técnicos ($r = 0,641$; $P = 0,01$,) con el desempeño y el área de trabajo ($P = 0,05$, $r = 0,359$). Además, la asociación entre el rendimiento y el diseño del equipo de oficina ha sido negativa ($r = - 0,44$, $P = 0,01$,).

Por tal motivo, este estudio es relevante porque sin duda alguna muestra los principales factores como son: diseño de equipo, área de trabajo que se vinculan con el rendimiento profesional en centros de atención primaria de salud.

Por su parte, Luqman et al. (2020) ha presentado como objetivo estudiar el efecto del clima organizacional en el rendimiento del trabajador, el método fue cuantitativo a través de encuestas .La muestra estuvo integrada por 169 trabajadores

asistenciales. El principal resultado es que el 63% del sujeto evaluado revela que el ambiente de trabajo es bueno, porque están cómodos y en un ambiente saludable, crece su nivel de productividad. Se concluyó que la comunicación eficaz, la gestión de recompensas, la colaboración, la planificación, la toma de decisiones y el crecimiento profesional son factores importantes para optimizar el desempeño profesional.

En efecto el estudio fue de gran aporte, porque determina que el clima organizacional es un factor significativo que permite entender los comportamientos relacionados con el trabajo del personal asistencial, ya que tiene un impacto significativo en las percepciones sobre su sentido de pertenencia, su desempeño y sus relaciones.

A nivel nacional, Puitiza (2020) presenta como fin encontrar la correlación entre el clima laboral y desempeño profesional. La investigación utilizada fue correlacional. Con una muestra total de 60 cuidadores, el método fue la encuesta. Los resultados muestran que el clima laboral y el rendimiento laboral (desempeño) han sido regulares (47% y 72% respectivamente) También se encontró que los únicos elementos del clima (parámetros) relacionados con el desempeño fueron la cultura organizacional ($p = 0.001$; $r: 0,442$) y estructura organizacional ($r: 0,436$; $p=0,001$). Por el contrario, la competencia personal es el único parámetro que no está relacionado con la productividad de los empleados ($p < 0,05$; $r: 0,244$). Se concluye que el clima organizacional posee una significativa correlación con el rendimiento profesional del trabajador.

Por lo tanto, esta tesis fue de gran utilidad para el presente estudio porque, a través del hallazgo obtenido se puede mencionar que el clima organizacional presenta un importante impacto en el bienestar del empleado e influye directamente en la calidad y resultados del trabajo producido dentro de la organización.

Por otro lado, Aguilar (2020) señala que el estudio cuyo fin ha sido estipular la influencia del clima laboral en el desempeño del personal médico de Huaraz. El estudio fue cuantitativo y correlativo, donde la población fue de 45 trabajadores de la salud; los resultados exponen que el 14% cree que el clima siempre afecta el desempeño, el 16% dijo que el clima afecta la eficiencia del rendimiento del

trabajador, el 23% de los sujetos evaluados dijeron que el clima afecta la eficiencia y productividad, el 20,0% casi siempre afecta la productividad del personal médico.

En síntesis, este estudio nos demuestra que las organizaciones de la salud tienen que identificar y abordar las barreras del servicio sigue enfocadas en los problemas directamente relacionados con la mejora en el bienestar de los pacientes y sobre todo del clima organizacional.

Asimismo, Apaza (2022) cuyo fin de corroborar la correlación entre el clima organizacional y la productividad laboral del trabajador del centro de salud de Limatambo, estuvo basado en una metodología cuantitativa y correlativa de diseño no experimental, donde la muestra fue tomada a 30 trabajadores del centro médico antes mencionado. Se utilizó un método de análisis factorial para analizar los datos. Para medir la correlación se utilizó Pearson, indicaron que el clima organizacional es bueno 50%, 33.3% lo consideran regular y 16.7% muy buena. El desempeño laboral fue bueno 50%, el 46.7% indica que es muy buena y el 3.3% regular. Es así, que se llegó a deducir y concluir que el desempeño y el clima muestran una significativa y directa relación.

En efecto este estudio fue de gran aporte, porque nos demuestra el nivel correlativo que existe entre las variables a investigar, además, de reconocer a los elementos que actúan en el desempeño como es la comunicación y la motivación.

Chanduví (2020) el objetivo fue encontrar el grado de asociación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados en el centro médico de la Unión. La muestra de estudio quedó consentida por 46 empleados, el estudio fue cuantitativo y correlacional. Los hallazgos de la relación reflejan que no existe una significativa correlación entre el clima de la organización y la productividad de los empleados ($\rho = 0.889$ y $P = 0.021$), y encontró que la diferencia en la relación está altamente relacionada con los niveles de desempeño del trabajador que son la productividad del trabajo, la producción y la eficacia del trabajo. Concluyendo que el cambio de clima de la organización no es compatible con el desempeño.

En consecuencia, esta tesis es de gran aporte porque sin duda alguna brinda otra noción acerca del clima organizacional y desempeño laboral; debido a que en su estudio demostró que no son compatibles, es decir que no existe relación entre dichas variables.

Pinedo (2021) planteó su tesis donde el fin ha sido analizar la concordancia entre el clima y el desempeño organizacional del personal médico de la red Conchucos-Huari. El método que utilizó fue básica correlacional donde la muestra estuvo compuesta por 24 profesionales médicos a través de encuestas para cada variable. Como principal resultado se encontró que por intermedio del $p = 0,000 < 0.05$, se tiene una correlación positiva y fuerte entre el desempeño y el clima organizacional en cuanto a sus dimensiones fueron con 45.8% involucramiento laboral y supervisión 37.5%, que prevalecieron en el nivel regular y solo condiciones laborales con 50% en el nivel malo, el desempeño laboral fue regular con 37.5%. Concluyendo que existe entre el desempeño y clima laboral una correlación positiva y fuerte en el personal sujeto a estudio.

Por lo tanto, la tesis es importante, porque el clima organizacional se destaca como un componente importante en el éxito de cualquier institución de salud, como resultado de lo cual los profesionales de la salud muestran un buen desempeño y desarrollo profesional.

A nivel local, Chira (2023) cuyo fin es comprobar si el clima organizacional y desempeño del personal se asocian (relacionan) en una clínica en Chiclayo. Mediante la realización de un amplio estudio cuantitativo no experimental utilizando como muestra a 161. Se encontró que el clima laboral es del 67,1% un nivel bajo considerando que no es el adecuado para laborar y en el desempeño siendo del 83.2% lo hacen regularmente, Concluyendo que existe una relación significativa con un nivel positivo bajo entre el clima organizacional y desempeño laboral. En consecuencia, esta tesis es importante porque urge mejorar las condiciones laborales para motivar al personal de salud y adaptarse a la institución, así como aumentar sus capacidades personales y colectivas.

Eneque (2022) cuyo fin principal fue encontrar la correlación existente entre el clima y rendimiento organizacional en el trabajador de un laboratorio de la ciudad de Chiclayo. Con respecto al desempeño se utilizó el enfoque de Campbell. El método utilizado fue de tipo no experimental descriptiva correlacional, utilizando una escala de Likert entre 20 empleados. Los resultados exponen que para los trabajadores de laboratorio existe una positiva y fuerte relación entre el lugar de trabajo y la productividad ($r=0,697$) con un nivel significativo de menos de 0,05 ($p<0,05$),

conjuntamente se halló que existe un déficit tanto para el clima laboral, como para el desempeño representado por el 40% y 45% respectivamente. Concluyendo que existe una fuerte relación positiva entre el lugar de trabajo y la productividad de los empleados.

Esta tesis aporta, al estudio, porque el clima organizacional se muestra en el propósito de la organización es promover a sus empleados o empleadas brindándoles un buen ambiente y condiciones de trabajo, así como ayudarlos y apoyarlos para lograr la satisfacción laboral; todo esto aumenta el compromiso del empleado de la organización.

Castro (2021) tiene como fin encontrar el clima de la organización y la productividad del trabajador en el centro de tratamiento médico del hospital de Chiclayo, la tesis fue ejecutada tras el enfoque de metodología correlaciona y no experimental; por ende, se conformó una muestra por 33 miembros del personal médico utilizando la técnica de encuesta. El resultado arrojó un valor de 0,05 mediante la prueba de Fisher, que mostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los empleados, con un valor p de 0,024. Además, no se ha generado relación alguna entre el nivel de familiaridad con la recompensa y el desempeño, mientras que el componente de interacción se relaciona significativamente con un valor de p de 0.009 y el nivel de supervisión se relaciona con un valor de p de 0.004. Concluyéndose que el clima organizacional si se asocia significativamente con el desempeño laboral.

Esta tesis aporta a la investigación, porque se encuentra que el compromiso del personal asistencia con su institución tiene una gran relación y afecta el desempeño general de la organización.

Díaz (2020) señala que la intención de la tesis es encontrar el grado correlativo entre el desempeño y el clima laboral de los odontólogos de la red de Chiclayo. Es así que el estudio se apoyó en el enfoque teórico de Sonia Palma, el cual habla de los 5 factores más importantes en toda organización; con respecto al desempeño organizacional se apoyó en la teoría de Robbins. El diseño del estudio fue transversal, descriptivo, correlacional, se encuestó a 50 odontólogos asistenciales. Se encontró que el 92% percibe un adecuado clima organizacional, y el 94% de los encuestados reportan un buen nivel de desempeño. Se obtuvo una correlación de

Spearman de 0,857 y una significación estadística de 0,01, lo que confirma la hipótesis planteada. Es así, que se ha concluido que concurre una correlación significativa entre las dimensiones estudiadas.

En efecto, esta tesis es de gran apoyo y utilidad debido a los resultados que aportan porque sin duda alguna muestra los resultados referentes al nivel correlacional que existe entre el clima y el desempeño en establecimientos de salud.

Urpeque (2020) cuyo fin es correlacionar el desempeño y el clima organizacional en personal asistencial en la dirección del hospital de las Mercedes, cuyos referentes teóricos son la teoría de Likert para el clima organizacional y para el desempeño Herzberg. Se realizó un estudio correlacional, conjuntamente de ser un diseño no experimental; cuya población lo conformaron 17 trabajadores de dicha área. Entre los resultados se tiene que el clima está representado por un 72% manifestando que es bueno; de igual forma, se tiene en el desempeño, ya que el 71,4% dijo que era normal. Concluyó que el clima y las características del desempeño laboral representan el coeficiente de correlación de Spearman de rho 0.400; esto muestra una correlación positiva.

En consecuencia, esta tesis es de gran importancia porque el clima organizacional presenta una influencia fuerte en el comportamiento de los empleados con respecto a su sentido de desempeño y compromiso con el trabajo.

Con respecto a la fundamentación teórica, el cual se puede mencionar que la teoría más importante es la propuesta por Sonia Palma (citado por Medina, 2017) quien señala que el clima organizacional se refiere a la visión de las estructuras relacionadas con el ambiente de trabajo, puede ser para analizar las principales medidas preventivas y correctivas fundamentales para aumentar y/o mejorar la eficiencia del sistema y los resultados. De igual manera, Payne et al. (citado por Berberoglu, 2018) describe el clima organizacional en la manera en que el trabajador percibe su institución y sus objetivos (p.3). Asimismo, Bahrami et al. (2017) señala que un adecuado clima organizacional conlleva a la inspiración y la innovación en toda institución, el cual toma un rol positivo para el logro del objetivo planteado (p.5).

En efecto según Sonia Palma (citado por Medina, 2017) sus dimensiones son:

Autorrealización: Se puede decir que se trata de una valoración por parte de los empleados de las oportunidades que el entorno organizacional aporta al desarrollo personal y profesional, con base en las perspectivas laborales y de futuro (p.20).

Involucramiento laboral: Es el reconocimiento a los colaboradores que tienen el valor de la organización y están comprometidos con el desarrollo de la institución favoreciendo así al logro de la meta trazada por la institución y al buen desempeño laboral (p.20).

Supervisión: Controlar los estándares de desempeño y la importancia de los jefes y supervisores de las actividades laborales, siempre que exista una relación laboral de apoyo y liderazgo que forme parte de su labor diaria (p.21).

Comunicación: Se puede decir que la comunicación es una vista del nivel de claridad, rapidez, fluidez, estabilidad y exactitud de la información asociada con las operaciones internas de las instituciones, así como también enfocada a los usuarios de una organización (p.21).

Condiciones laborales: Es un reconocimiento de que toda organización proporciona los recursos, financieros y/o emocionales precisos para cumplir con las tareas que le son asignadas (p.21).

Por otro lado, se tiene a la teoría de Likert (citado por Coricha & Hernández, 2017) quien señala que el clima organizacional se refiere a que el comportamiento de los subordinados depende directamente de las prácticas gerenciales y las condiciones laborales que perciben, por lo que se argumenta que la respuesta estará determinada por las actitudes. Además, Robbins & Judge (2017) afirmaron que el clima laboral puede ser estimado como un aspecto de la cultura y definido como espíritu de equipo pero a nivel organizacional. Por otro lado, Mutonyi et al., (2020) sostiene que el clima laboral que motiva y compromete a los empleados tiene un efecto positivo en el desempeño organizacional .

Por lo tanto las dimensiones planteadas por Likert (citado por Coricha & Hernández, 2017) son:

Variables causales: tomadas como estructuras independientes destinadas a indicar la dirección en la que la organización crece y logra resultados. Los diferentes

factores incluyen procesos, decisiones, capacidades y procesos organizativos y de gestión (p.51).

Variables intermedias: Este tipo de variables tienen como finalidad medir la situación interna de la empresa, que se define como: motivación, acción, toma de decisiones y la comunicación. Estos cambios son importantes porque dan forma al comportamiento de dicha institución (p.52).

Variables finales: Estos cambios dependen del efecto de los factores causales e intermedios antes mencionados y están destinados a determinar los resultados de la organización, como el éxito, la ganancia y la pérdida. Es importante señalar que la motivación y el desempeño del empleado están relacionados con las condiciones laborales actuales en la organización, y que los factores internos tanto como externos no afectan directamente, sino cómo los empleados de la organización ven estos hechos.

Como tercer teórico, se tiene a Litwin & Stinger (citado por Ñique, 2018) quien refiere que el clima organizacional es una serie de factores medibles en el contexto laboral que son indirecta o directamente percibidos por el personal que labora en una organización y que interviene en sus intenciones y comportamiento (p.6). Además, Aiswarya & Ramasundaram (2017) indican que el clima organizacional que motiva y compromete a los empleados tiene un efecto positivo en el desempeño organizacional (p.37).

Dicho ello, las dimensiones que plantea Litwin & Stinger (citado por Ñique, 2018) son:

Estructura: Está relacionado con las normas, reglamentos, obligaciones, normas, reglamentos y reglas de la organización. Se refiere a los procesos organizados dentro de una organización.

Responsabilidad: Esta es la opinión de una persona que es su propio jefe, tiene un gran compromiso laboral, toma sus propias decisiones, prioriza sus necesidades (p.38).

Recompensa: De esto depende la recompensa del trabajo bien hecho. Así es como la organización utiliza recompensas en lugar de castigos (p.38).

Riesgo: Esto depende de cómo se sientan los integrantes de la institución acerca de los problemas causados por el trabajo. Esta es una situación en la que una organización avanza con un objetivo establecido para lograr un objetivo establecido (p.39)

Apoyo: Es un sentido de la presencia de un espíritu de ayuda en los líderes y otros miembros del grupo (p.39).

Identidad: El sentido de pertenencia hacia la institución es un factor significativo en el equipo de trabajo. Generalmente, este es el concepto de separación de metas personales y metas organizacionales (p.39)

Por otro lado, se introdujo una segunda variable, que es el desempeño laboral, el cual se basará en la teoría de Campbell (citado por Krijgsheld et al., 2022) señala que es toda conducta mental, impulso o relación que está bajo el control del individuo, es temida según la capacidad y es consecuente con los objetivos de la organización. Sumado a ello, como Chiavenato (2017) refleja que el desempeño del empleado es la capacidad que demuestra para hacer sus tareas, en el cual, se necesita en las organizaciones, por lo que hoy en día esta es una conformidad para competir con las instituciones.

Para ellos, Milkovich & Boudreau (citado por Cuello et al., 2020) depende de las personalidades de los individuos, el cual contienen: la información, los valores y las habilidades que reciben las personas hacen que se tenga una mayor competencias en las instituciones. Es así que las dimensiones que propone Campbell (citado por Krijgsheld et al., 2022) son:

Desempeño de tareas: Presenta una directa relación con el núcleo técnico de la organización, asimismo, se refiere a las acciones directas (p. ej., el tratamiento de pacientes) como a lo indirecto (p. ej., la contratación de personal asistencial) que son una parte formal del trabajo de un trabajador. El desempeño de la tarea se considera una dimensión global incluyendo componentes como el comportamiento de las actividades.

Desempeño contextual: está referido al contexto organizativo, psicológico y social más amplio en el que debe operar un núcleo técnico. Esto incluye acciones como

ofrecerse como voluntario para realizar otras tareas y mantener buenas relaciones con las personas.

Comportamiento laboral contraproducente: se refiere al comportamiento que esto impacta negativamente en el desempeño organizacional. Se conceptualiza como conducta que afecta a la organización, estamos hablando de los aspectos negativos de la personalidad en el ámbito profesional, factores importantes para evaluar el desempeño, esta conducta también se asocia con el mal comportamiento en el individuo.

Bajo ese mismo argumento, se tiene a la teoría del factor dual de Frederick Herzberg (citado por Navarro & Ríos, 2020) señala que es la forma en que las personas se desempeñan en el trabajo depende de cuán satisfechos están con su trabajo .

Dicho ello, las dimensiones que propone Frederick Herzberg (citado por Navarro & Ríos, 2020) son:

Los factores de higiene: se encuentran en el contexto que rodea al trabajo y comprenden las condiciones que condicionan el trabajo realizado por él. Se dice que estas cosas son externas porque dependen de las decisiones de la empresa y de cómo se deben hacer.

Los factores motivadores: se encuentran en los empleados, porque están directamente relacionados con la satisfacción con el puesto y el tipo de trabajo que la persona hace en la empresa.

Sumado a ello, se tiene la teoría de acción según Hacker (citado por Pastor, 2018) quien señala que es la calidad laboral que presenta cada trabajador para construir a su trabajo diario a lo largo del tiempo (p.6). Por otro lado, según Bakker & Demerouti (2017) señala que está representada por la calidad del trabajo relacionado con responsabilidades y tareas de cierta complejidad, que necesitan algún esfuerzo físico o mental y el esfuerzo de los trabajadores para su realización. Además, según Motowidlo (citado por Chen et al., 2022) quien lo define como la suma del valor esperado de la disposición de los diferentes aspectos de la conducta que realiza una persona en un período determinado. Lo mismo ocurre con Mukhtar (2022) quien señala que es un proceso formal para la evaluación adecuada de la

evaluación de las características internas de todos los empleados para expandir el compromiso, el desempeño y la productividad del trabajador.

La dimensiones que plantea Hacker (citado por Pastor, 2018) son:

Acción: que depende del propósito del proyecto, su implementación y los resultados posteriores.

Cognición: que se dan de forma automática o consciente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño del estudio

3.1.1 Tipo de investigación

Tomando en cuenta la perspectiva de Hernández & Mendoza (2018) porque se realiza sin fines de actuación inmediatos, sino con el objetivo de aumentar la comprensión de los principios naturales o reales.

En esa misma línea, el estudio fue cuantitativo, porque según el enfoque de Reyes (2022) argumenta que dado que los resultados que se han obtenido han sido expuestos de manera numérica; es decir, se ha trabajado con métricas estadísticas.

3.1.2 Diseño de investigación

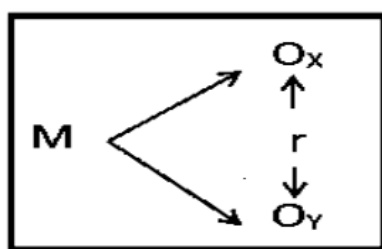
Con respecto a lo planteado por Quezada (2021) se ha planteado trabajar con el diseño correlacional simple, no experimental y transversal. Por tal motivo, fue no experimental porque el diseño es un proceso de determinación de información, donde no existan acciones de manipulación al llevar a cabo la medida de los fenómenos, es decir, que no se incide ni se utilizan procesos de variación intencional de los fenómenos, solo se procura medirlos para luego analizarlos (Zacarías & Supo, 2020).

De igual manera, es transversal, porque el tiempo de recolección de la encuesta es único en todo el transcurso del estudio. Asimismo, se tiene que es correlacional simple ya que Rodríguez (2020) revela que la indagación recogida ha transcurrido por un procedimiento estadístico, con el fin de visualizar el grado correlativo entre las variables (Ñaupas et al., 2019).

En consecuencia, se observa la siguiente gráfica:

Figura 1.

Diseño del estudio



Dónde:

M= Personal asistencial

Ox= Clima organizacional

Oy= Desempeño laboral

r= Relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Para Sonia Palma (citado por Medina, 2017) quien rotula que el clima organizacional se refiere a la visión de las estructuras relacionadas con el ambiente de trabajo, puede ser para analizar las principales medidas correctivas y preventivas que sean apropiadas para aumentar y/o mejorar la eficiencia del sistema y los resultados.

Definición operacional: Todos los datos derivados de la encuesta fueron evaluados en una escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: supervisión, condiciones laborales, involucramiento laboral y comunicación.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Campbell (citado por Krijgsheld et al., 2022) señala que es toda conducta mental, mente, impulso o relación que está bajo el control del individuo, es temida según la capacidad y es consecuente con los objetivos de la organización.

Definición operacional: Todos los datos obtenidos por medio de la encuesta fueron evaluados en una escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: desempeño de tareas, contextual, contraproducente.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Según Escobar et al. (2018) argumenta que es todo el grupo de personas que comparten una condición común (proceso de enfermedad) o característica que el investigador está interesado en estudiar. En consecuencia, la población que estuvo

sujeto a este estudio, han sido los profesionales asistenciales, siendo un total de 120.

A continuación, se detalla con más precisión la población:

Población de estudio

CARGO	CANTIDAD
Médicos	18
Biólogos	7
Cirujano dentista	3
Nutricionista	3
Enfermera	27
Obstetra	21
Psicólogo	3
Químico farmacéutico	1
Tecnólogo medico	4
Técnicos asistenciales	33
TOTAL	120

Nota. Elaboración propia

Criterios de inclusión

Profesionales de la salud asistenciales nombrados

Profesionales asistenciales colaboradores.

Criterios de exclusión

Personal que se encuentren con licencias y descanso médico.

Personal que se encuentre de vacaciones.

Además de los que no acepten participar, mediante el consentimiento informado.

3.3.2 Muestra

Se utilizó un cálculo de proporción de población única para obtener el tamaño de la muestra; por intermedio de una fórmula numérica, el cual arrojó un total de 91 trabajadores; es decir, se ha trabajado con esta cantidad de personal de salud.

3.3.3 Muestreo

Finalmente, se utilizó el método de muestreo aleatorio simple para abordar a los participantes del estudio.

3.3.4 Unidad de análisis

Cada personal asistencial que labora en el hospital público de Chiclayo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las encuestas se utilizaron como método de recopilación de información, lo que facilitó la obtención de información de los profesionales asistenciales. En consecuencia, se ha utilizado un cuestionario, como instrumento de recopilación de datos, para extraer todos los aspectos necesarios que han dado respuesta al problema y pregunta planteada en el estudio.

En efecto, para el clima organizacional se utilizó el cuestionario que formula Sonia Palma (CL – SPL) el cual consta de un total de 50 ítems; el cual se distribuyen de la siguiente manera: realización personal (1-10 ítems); involucramiento (11-20 ítems) supervisión (21-30), comunicación (31-40), condiciones laborales (41-50)

Por consiguiente, para el desempeño laboral, se ha recurrido a una escala que traza como base el instrumento de Koopmans et al. validado por Gabini & Salessi (2016) ya que ha sido integrado por un total de 18 ítems teniendo como base las dimensiones (desempeño de tareas, contextual y contraproducente) y evaluadas por medio de una escala ordinal. Como tal, en el anexo 4 se puede apreciar sus respectivas fichas técnicas de los instrumentos.

En general, cabe decir que los instrumentos en mención están validados por los autores que han sido tomados e incluidos en el estudio; han vuelto a pasar por el juicio de expertos; que incluye la evaluación de su consistencia y precisión de las encuestas modificadas. Los jueces fueron 3 profesionales con grado académico de Magíster en gestión de los servicios de la salud los cuales se menciona a continuación:

Validación de juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombres y apellidos
1	Magíster	Joselito Leonardo Diaz Muguerza

2	Magíster	Liliana del Carmen Coronel Calderón
3	Magíster	Silvia Rocio Dávila Vidarte

Conjuntamente, la confiabilidad, fue medida mediante una prueba piloto en 10 profesionales de la salud de ambas variables, el cual, fue mayor al 0.07 después son aplicados a los sujetos informantes que integran el estudio.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se solicitó el permiso al director del hospital referencial de Ferreñafe, para que se acepte realizar este estudio y proporcionar facilidades en las encuestas. Para la ejecución de los instrumentos, se abordó a cada uno del personal de salud, respetando la participación voluntaria de estos con previa administración del consentimiento; donde se han emitido las instrucciones para la lista de preguntas y se aclaró que fue anomia y que los resultados de las preguntas se utilizaron únicamente con fines investigativos. Además, se han aclarado las dudas y preguntas que puedan surgir a la hora de realizar la prueba, que dura unos 20 minutos. Al finalizar la aplicación, se valoró la colaboración del personal asistencial participante.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos se codificaron, limpiaron e ingresaron al software estadístico SPSS versión 23 para su análisis. Se calculó un análisis descriptivo como la distribución de frecuencias y la medida de tendencia central y variabilidad (media y desviación estándar) para describir las variables del estudio. Paralelamente a ello, se utilizó el análisis inferencial para valorar las relaciones entre las variables que se están analizando (Rho de Spearman) y la significación estadística al valor de $p < 0,05$. El resultado se presentó mediante texto, tablas y gráficos.

3.7 Aspectos éticos

Se siguieron las instrucciones de la Universidad César Vallejo para que dieran permiso para pedir permiso a la organización de investigación, de la misma forma que se observaron las reglas de Belmont (citado por Santi, 2016):

Respeto por las personas: Una persona independiente es una persona que es competente para pensar en sus objetivos y hacer cosas guiada por ese pensamiento. Respetar significa dar importancia a las opiniones y elecciones de las personas independientes y abstenerse de interferir en sus acciones a menos que causen un daño evidente a los demás.

Beneficencia: Los sujetos involucrados son tratados con buenos modales, no sólo para respetar su estatus y protegerlas del peligro, sino también para hacer esfuerzos para proteger sus vidas. Tal comportamiento cae bajo la ley del "beneficencia"

Justicia: Quién debe beneficiarse del estudio y quién debe ser responsable de ella es un tema importante. Las diferencias asentadas en el conocimiento, la edad, la carencia, la capacidad, el carácter y el estatus son formas que justifican diferentes acciones para diferentes propósitos, y hay muchas formas aceptables de distribuir responsabilidades y beneficios, incluida la igualdad, los intereses de la humanidad y la contribución social.

Consentimiento informado: El respeto a los participantes requiere que las personas, en la medida de lo posible, tengan la oportunidad de elegir lo que les sucede y lo que no les sucede. Esta característica se proporciona bajo los términos completos del consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Elección de la prueba

Si la muestra < 50; utilizar Shapiro Wil, Si la muestra > 50 utilizar Kolmogorov-Smirnov

Decisión de la normalidad

H0: La distribución es normal de los datos

Hi. La distribución no es normal de los datos

Significancia:

Si $\alpha < 0,05$; rechazar Ho; si $\alpha \geq 0,05$, aceptar H0

Tabla 1

Prueba de Normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,083	91	,162
Realización personal	,147	91	,000
Involucramiento	,082	91	,176
laboral			
Supervisión	,118	91	,003
Comunicación	,093	91	,050
Condiciones	,087	91	,088
laborales			
Desempeño laboral	,108	91	,011

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial

En la tabla 1, se eligió la prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov porque la muestra es mayor de 50 participantes, el sig. de la variable clima organizacional fue de ,162; por tanto, no se puede rechazar H0 y se establece que la variable tiene una distribución normal., mientras el Sig. de la variable desempeño laboral fue de ,011 inferior a 0,05; con evidencia suficiente para rechazar H0, indicando que la variable no tiene distribución normal. Entonces, a la evidencia de dos tipos de normalidad, corresponde el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional desde la percepción del personal de un hospital, Chiclayo

	n	%
Muy desfavorable	1	1,1
Desfavorable	25	27,5
Medio	36	39,6
Favorable	25	27,5
Muy favorable	4	4,3
Total	91	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial

En la tabla 2, el 39,6% del personal presentó un nivel de clima organizacional medio, el 27,5% en un nivel favorable, en esa misma proporción 27,5% en un nivel desfavorable. Por tanto, destacó el nivel promedio.

Por tal motivo, se establecen condiciones de trabajo que no satisfacen las necesidades y exigencias del personal, al no estar en un ambiente adecuado para la ejecución de sus funciones laborales.

Tabla 3*Nivel de clima organizacional, según dimensiones*

	R per		Inv. Lab		Superv		Com		Cond Lab	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy desfavorable	5	5,5	0	0,0	3	3,3	0	0,0	1	1,1
Desfavorable	42	46,2	23	25,3	28	30,8	29	31,9	23	25,3
Medio	25	27,5	29	31,9	27	29,7	34	37,4	38	41,8
Favorable	15	16,5	35	38,5	24	26,4	26	28,6	24	26,4
Muy favorable	4	4,4	4	4,4	9	9,9	2	2,2	5	5,5
Total	91	100,0	91	100,0	91	100,0	91	100,0	91	100,0

Nota. R Per: Realización personal, Inv Lab: Involucramiento laboral, superv: supervisión, com: Comunicación, cond lab: Condiciones laborales

La tabla 3, muestra las dimensiones del clima organizacional, se encontraron en un nivel desfavorable la realización personal (46,2%), y la supervisión (30,8%), en un nivel medio; la comunicación (37,4%) y las condiciones laborales (41,8%) y el involucramiento laboral fue la única dimensión en un nivel favorable (38,5%).

Por lo tanto, el personal que labora en dicha institución percibe que la dimensión realización personal, no es tan adecuada, por lo cual es necesario mejores estrategias para que el personal de salud llegue alcanzar sus pretensiones personales.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral en el personal de un hospital, Chiclayo

	F	%
Bajo	11	12,1
Regular	36	39,6
Alto	44	48,3
Total	91	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial

En la tabla 4, resulta evidente que el 48,3% del personal asistencial presentó un nivel de desempeño alto, seguido del 39,6% en un nivel regular y solo el 12,1% indicó que el desempeño fue de nivel bajo.

En esencia, se puede mencionar que el personal asistencial presenta adecuadas competencias y habilidades en sus actividades médicas que realizan, interviniendo de manera directa en sus estándares de productividad y desempeño laboral.

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral en el personal de un hospital, según dimensiones

	Desempeño de tarea		Desempeño contextual		Desempeño contraproducente	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	19	20,9	12	13,2	8	8,8
Regular	18	19,8	34	37,4	26	28,6
Alto	54	59,3	45	49,5	57	62,6
Total	91	100,0	91	100,0	91	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial

La tabla 5, el 59,3% del personal presentó un nivel alto en el desempeño de tarea; lo mismo ocurre con las dimensiones contextual y contraproducente en un nivel alto con el 49,5% y el 62,6% respectivamente.

Los resultados indican un descontento del personal y de actitudes negativas sobre quejas relacionadas al trabajo, exageran los problemas, comentan cosas negativas con sus compañeros y con personas desconocidas.

Correlación de variable

Tabla 6

Correlación del clima organizacional y desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima Organizacional	Muy desfavorable	n	1	0	0	1
		%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
	Desfavorable	n	9	14	2	25
		%	9,9%	15,4%	2,2%	27,5%
	Medio	n	1	21	14	36
		%	1,1%	23,1%	15,4%	39,6%
	Favorable	n	0	1	24	25
		%	0,0%	1,1%	26,4%	27,5%
	Muy favorable	n	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	4,4%	4,4%
Total		n	11	36	44	91
		%	12,1%	39,6%	48,3%	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial

La tabla 6, el 23,1% del personal presentaron un nivel medio del clima organizacional y del desempeño laboral, el 26,4% en un nivel favorable el clima organizacional y en un nivel alto el desempeño laboral.

Se observa la dependencia de la variable desempeño laboral, la cual varía a los diferentes niveles del clima organizacional. A medida que aumenta el clima, también sucede en el desempeño laboral.

Tabla 7

Correlación de las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral.

	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Realización personal								
Muy desfavorable	3	3,3%	1	1,1%	1	1,1%	5	5,5%
Desfavorable	5	5,5%	27	29,7%	10	11,0%	42	46,2%
Medio	3	3,3%	6	6,6%	16	17,6%	25	27,5%
Favorable	0	0,0%	2	2,2%	13	14,3%	15	16,5%
Muy favorable	0	0,0%	0	0,0%	4	4,4%	4	4,4%
Involucramiento laboral								
Desfavorable	9	9,9%	13	14,3%	1	1,1%	23	25,3%
Medio	2	2,2%	16	17,6%	11	12,1%	29	31,9%
Favorable	0	0,0%	7	7,7%	28	30,8%	35	38,5%
Muy favorable	0	0,0%	0	0,0%	4	4,4%	4	4,4%
Supervisión								
Muy desfavorable	2	2,2%	1	1,1%	0	0,0%	3	3,3%
Desfavorable	7	7,7%	17	18,7%	4	4,4%	28	30,8%
Medio	2	2,2%	10	11,0%	15	16,5%	27	29,7%
Favorable	0	0,0%	8	8,8%	16	17,6%	24	26,4%
Muy favorable	0	0,0%	0	0,0%	9	9,9%	9	9,9%
Comunicación								
Muy desfavorable	1	11,0%	16	17,6%	3	3,3%	29	31,9%
Desfavorable	0							
Medio	1	1,1%	17	18,7%	16	17,6%	34	37,4%
Favorable	0	0,0%	3	3,3%	23	25,3%	26	28,6%
Muy favorable	0	0,0%	0	0,0%	2	2,2%	2	2,2%
Condiciones laborales								
Muy desfavorable	1	1,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%
Desfavorable	6	6,6%	15	16,5%	2	2,2%	23	25,3%
Medio	4	4,4%	17	18,7%	17	18,7%	38	41,8%
Favorable	0	0,0%	4	4,4%	20	22,0%	24	26,4%
Muy favorable	0	0,0%	0	0,0%	5	5,5%	5	5,5%
Total	1	12,1%	36	39,6%	44	48,3%	91	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial

La tabla 7, el 29,7% del personal presentó un nivel de realización personal desfavorable y un nivel de desempeño medio y el 17,6% un nivel de realización personal medio y un nivel de desempeño alto.

El 17,6% del personal presentó un nivel de involucramiento laboral medio y un nivel de desempeño medio y el 30,8% un nivel de involucramiento laboral favorable y un nivel de desempeño laboral alto.

El 18,7% del personal presentó un nivel de supervisión desfavorable y un nivel de desempeño medio y el 17,6% un nivel de supervisión favorable y un nivel de desempeño alto.

El 18,7% del personal presentó un nivel de comunicación desfavorable y un nivel de desempeño laboral medio y el 25,3% un nivel de comunicación favorable y un nivel de desempeño laboral alto.

El 18,7% del personal mostró un nivel de condiciones laborales desfavorable y un nivel de desempeño laboral medio y el 22,0% un nivel de condiciones laborales favorables y un nivel de desempeño laboral alto.

Contrastación de hipótesis general

Tabla 8

Contrastación de hipótesis del clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coeficiente	de
Rho de	Clima organizacional	correlación	,768
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial

En la tabla 8, la significancia presentó un valor de ,000 menor a 0,05, con el que se rechaza H0 y se ratifica la relación del clima organizacional y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,768, indicando una relación directa de grado alto entre las variables.

Por ende, se puede mencionar que, si se tiene un adecuado clima organizacional, el personal de salud tendrá mejores resultados en sus tareas diarias que realizan; es decir en su desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis específica

Tabla 9

Contrastación de las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral

		clima organizacional		
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	,633	<i>Nota.</i>
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	91	
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,709	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	91		
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,687	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	91	
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,727	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	91	
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,700	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	91	

Cuestionario aplicado al personal asistencial

La tabla 9, la significancia presentó un valor de ,000 menor a 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación de la realización personal y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,633, argumentando una relación directa de grado alto.

La significancia presentó un valor de ,000 menor a 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación del involucramiento laboral y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,709, revelan una relación directa de grado alto.

La significancia presentó un valor de ,000 menor a 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación de la supervisión y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,687, indica una relación directa de grado alto.

La significancia presentó un valor de ,000 menor a 0,05, con el que no se admite la H0 y se confirma la relación de la comunicación y desempeño laboral, además el

coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,727, enseña una relación directa de grado alto.

La significancia presentó un valor de ,000 menor a 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación de las condiciones laborales y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,700, revela una relación directa de grado alto.

Por tanto, se establece que existe relación de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un hospital público de Chiclayo.

V. DISCUSIÓN

Ante el crecimiento excesivo de la demanda en la prestación sanitaria y el avance de la tecnología médica, las organizaciones hospitalarias ahora enfrentan una demanda mayor de servicios de salud, con mejoras en áreas como el valor, la eficiencia y el pensamiento innovador. El aumento de las necesidades de los pacientes y la demanda de atención están empujando a las organizaciones de salud a seguir el ritmo de la industria de la salud cada vez más desafiante y la complejidad de ofrecer atención médica de calidad; por ello, se requiere de un adecuado clima laboral porque es un determinante factor en el desempeño de los profesionales sanitarios.

De acuerdo con el objetivo general, se ha presentado una relación directa entre el desempeño y el clima organizacional entre el personal asistencial de un hospital de Chiclayo, con un coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0,768 y un valor de ,000 menor a 0,05. Por ende, se puede mencionar que, si se tiene un adecuado clima organizacional, el personal de salud tendrá mejores resultados en sus tareas diarias que realizan; es decir en su desempeño laboral.

Estos resultados coinciden con Shahnavaizi et al. (2021) quienes argumentaron que el ambiente laboral percibido tiene una relación positiva con los niveles de rendimiento de los enfermeros. Se concluyó que la relación entre el clima organizacional percibido y el desempeño laboral de las enfermeras fue significativa estadísticamente ($P \leq 0,048$). En esa misma línea, Zhenjing et al. (2022) argumenta que los resultados indicaron que un ambiente de trabajo positivo tenía el poder de mejorar el desempeño de los empleados. De manera similar, también mejoró significativamente el nivel de compromiso de los empleados y la capacidad de esforzarse por obtener logros.

Lo mismo ocurre con Puitiza (2020) quien ha señalado que el clima organizacional presenta una correlación significativa y directa con el rendimiento laboral del colaborador. Asimismo, sucede con Apaza (2022) quien observó un valor inferior a 0,05, indicando un nivel significativo de correlación. Muestra que cuanto mejor es el nivel organizacional, más productivo.

Bajo ese mismo enfoque, Chanduví (2020) indica que los resultados de la relación muestran que no existe una relación significativa entre el clima de la organización y la productividad de los empleados ($\rho = 0.889$ y $P = 0.021$). De acuerdo con Pinedo (2021) encontró que con un valor de $p = 0,000 < 0.05$, existe una relación fuerte y positiva entre el desempeño y el clima organizacional de los trabajadores médicos en Conchucos. Además, se tiene el enfoque de Urpeque (2020) estableció que el clima y las características del desempeño laboral representan el coeficiente de correlación de Spearman de $\rho 0.400$; esto muestra una correlación positiva.

En efecto estos resultados también pueden ser corroborados por la teoría que plantea Robbins & Judge (2017) quienes afirmaron que el clima organizacional puede ser considerado como un aspecto de la cultura y definido como espíritu de equipo pero a nivel organizacional. Por otro lado, Frederick Herzberg (citado por Navarro & Ríos, 2020) señala que es la forma en que las personas se desempeñan en el trabajo depende de cuán satisfechos están con su trabajo.

En consecuencia, se puede mencionar que las instalaciones médicas afrontan serios desafíos para garantizar que los servicios médicos estén disponibles. Esto les obliga a cambiar y mejorar la cultura de su organización; Para ello, los entes tienden a intervenir en el desempeño de los profesionales médicos.

Cambiando de contexto ahora se tiene los resultados del clima organizacional, que comprende el primer objetivo específico, donde se alcanzó un 39,6% en un nivel medio, el 27,5% en un nivel favorable y desfavorable, un 27,5%. Por tanto, destacó el nivel medio. Por tal motivo, se establecen condiciones de trabajo que no satisfacen las necesidades y exigencias del personal, al no estar en un apropiado ambiente para la realización de sus oficios laborales. En efecto, estos resultados coinciden con la tesis de Urpeque (2020) quien ha señalado que el clima está representado por un 71.4% manifiestan que es regular.

En cambio, Luqman et al. (2020) & Díaz (2020) quienes discrepan con los resultados obtenidos debido a que el principal resultado es que el 63% de los encuestados revelan que el ambiente laboral es bueno, porque están cómodos y en un ambiente saludable, el cual crece su nivel de productividad. En ese mismo enfoque, Puitiza (2020) menciona que los empleados entrevistados tienden a

considerar normal el clima organizacional en un 46.7%. No obstante, Chira (2023) no coincide con estos autores porque el 67,1% tienen un nivel bajo.

De igual manera, estos hallazgos son comparados con Sonia Palma (citado por Medina, 2017) quien rotula que el clima laboral se refiere a la visión de las estructuras relacionadas con el ambiente de trabajo, puede ser para analizar las principales medidas anticipadas y correctoras que sean necesarias para aumentar y/o mejorar la eficiencia del sistema y los resultados. De igual manera, Payne et al. (citado por Berberoglu, 2018) describe el clima organizacional en la manera en que el trabajador percibe su institución y sus objetivos.

En consecuencia, dado el papel crítico de sus empleados, las organizaciones de salud deben esforzarse por promover una cultura y un clima que fomente la innovación de los empleados en el trabajo; es así que el clima organizacional depende de muchos factores como las relaciones interpersonales y la retribución.

Pasando a otro punto del capítulo, se tiene a la variable desempeño laboral, donde resulta evidente que el 48,3% del personal asistencial del hospital donde se realizó el estudio presentó un nivel de desempeño alto; en esencia, se puede mencionar que el personal asistencial presenta adecuadas competencias y habilidades en sus actividades médicas que realizan, interviniendo de manera directa en sus estándares de productividad y desempeño laboral.

Estos hallazgos son corroborados por el punto de vista que ha planteado Urpeque (2020) & Díaz (2020) porque han encontrado que el 71,4% y 94% de su población sujeto a estudio poseen un nivel normal (alto) en el desempeño laboral respectivamente. A su vez Pinedo (2021) & Puitiza (2020) quienes también han tenido los mismos hallazgos, dado que la condición del desempeño laboral es normal ósea bueno con el 41% y 71.7% en cada uno de los casos. Sin embargo, difieren con el aporte generado por Chira (2023) ya que argumentó en su estudio que el desempeño lo hacen regularmente del 83.2%.

Estos hallazgos, también son contrarrestados por el aporte teórico de Campbell (citado por Krijgsheld et al., 2022) señala que es toda conducta mental, impulso o relación que está bajo el control del individuo, es temida según la capacidad y es consecuente con los objetivos de la organización. Sumado a ello, según Chiavenato (2017) refleja que el desempeño del empleado es la capacidad que demuestra para

hacer sus tareas, en el cual, se necesita en las organizaciones, por lo que hoy en día esta es una conformidad para competir con las instituciones.

Por lo tanto, se puede afirmar que las organizaciones sanitarias no son ajenas a la tendencia irreversible de medir las percepciones de los empleados para impulsar el rendimiento y mejorar la prestación de servicios. Teniendo en cuenta la multiplicidad de aspectos asociados con la satisfacción laboral, es importante proporcionar a los gerentes un método para evaluar qué elementos pueden tener una relevancia clave.

Por último, se tiene al último objetivo específico, enmarcado en la relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño; es así que la significancia presentó un valor de ,000 menor a 0,05, con el que se rechaza H_0 y se confirma la relación de realización personal y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,633, indica una relación directa de grado alto.

Asimismo, se confirma la relación del involucramiento laboral y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,709, indica una relación directa de grado alto. Sumado a ello, a través de un valor de ,000 menor a 0,05, se confirma la relación de la supervisión y desempeño laboral, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,687, indica una relación directa de grado alto. Además, se confirma la relación directa del desempeño y la comunicación, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,727. Se confirma la relación directa de las condiciones laborales y desempeño laboral con un valor de 0,700. Por tanto, se establece que concurre correlación de las dimensiones del clima y el desempeño profesional en el personal asistencial de un hospital público de Chiclayo.

Por lo tanto, estos resultados pueden ser corroborados por Zhenjing et al. (2022) argumentó que la realización personal positivo también mejoró significativamente el nivel de desempeño del profesional hospitalario y la capacidad de esforzarse por obtener logros. Igualmente, Wahyuhadi et al. (2023) ha señalado que los resultados de la prueba de correlación entre el desempeño y las condiciones laborales de los empleados mostraron una correlación positiva no significativa; asimismo, el involucramiento tiene correlación positiva significativa con el desempeño laboral. De igual manera se tiene a lo encontrado por Yusefzadeh & Nabilou (2020) quien

ha destacado una correspondencia estadística y significativa (positiva) entre la supervisión ($P = 0,01$, $r = 0,641$) con el desempeño y la realización personal ($P = 0,05$, $r = 0,359$).

Paralelamente a ello, Luqman et al. (2020) ha concluido que la comunicación eficaz, la gestión de recompensas, la colaboración, la planificación, el desarrollo profesional y la toma de decisiones son factores importantes para mejorar el desempeño laboral. Al igual se tiene el aporte de Puitiza (2020) encontró que los únicos elementos del clima (parámetros) relacionados con el desempeño fueron la realización personal ($p = 0.001$; $r:0,432$) e involucramiento laboral ($p=0,001$; $r:0,425$). Sin embargo, la competencia personal es el único parámetro que no está relacionado con la productividad de los empleados ($p < 0,05$; $r: 0,244$).

En consecuencia, estos hallazgos también son corroborados por Sonia Palma (citado por Medina, 2017) quien indica que la autorrealización se puede decir que se trata de una valoración por parte de los empleados de las oportunidades que el entorno organizacional aporta al desarrollo personal y profesional.

En cuanto al involucramiento laboral, es el reconocimiento a los colaboradores que tienen el valor de la organización y están comprometidos con el desarrollo de la institución favoreciendo así al logro de los objetivos propuestos por la institución y al buen desempeño laboral. Se tiene a la supervisión, ya que puede controlar los estándares de desempeño y la importancia de los jefes y supervisores de las actividades laborales, siempre que exista una relación laboral de apoyo y liderazgo que forme parte de su labor diaria.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que con un Rho de Spearman de 0,768 se tiene una relación directa de grado alto entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un hospital público de Chiclayo.
2. Se ha establecido que el clima organizacional fue regular (39.6%) en el personal asistencial del hospital en estudio; lo que quiere decir que, se establece condiciones de trabajo que no satisfacen las necesidades y exigencias del personal, al no estar en un apropiado ambiente para el desarrollo de sus actividades laborales.
3. En relación al desempeño laboral, se ha determinado que el personal asistencial presenta un alto nivel siendo del 48.3%; por tal motivo, se puede mencionar que el personal asistencial presenta adecuadas competencias y habilidades en sus actividades médicas que realizan, interviniendo de manera directa en sus estándares de productividad y desempeño laboral.
4. Se ha establecido que a través del Rho de Spearman las dimensiones de la cultura organizacional; realización personal (0,633), involucramiento laboral (0,709), supervisión (0,687), comunicación (0,727) y las condiciones laborales (0,700) se relacionan de manera directa con el desempeño laboral en el personal asistencial de un hospital público de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director del hospital en estudio, ofrecer oportunidades para que los empleados discutan sus necesidades y alineen la capacitación para satisfacer las necesidades individuales, lo que no solo muestra interés en la capacitación sino también en los desafíos que enfrentan los empleados en el trabajo. Además, familiarizarse con sus empleados para mejorar su comprensión de los problemas personales que pueden afectar el desempeño general y aclarar las políticas para satisfacer sus necesidades individuales.
2. Al director del hospital, alentar a los empleados a ser proactivos y tomar la iniciativa para implementar ideas novedosas en el trabajo. Esto también se aplica a infundir motivación mientras se muestra preocupación por el logro de las metas instituidas por la división o el equipo del hospital. Estas implicaciones prácticas prepararán mejor a las organizaciones de salud para mejorar el clima organizacional.
3. Al director del hospital, desarrollar estrategias orientadas a la salud que faciliten a los empleados con respecto a sus problemas en el entorno laboral. El bienestar psicológico de los empleados y la confianza en la organización incrementarían positivamente su desempeño laboral.
4. Al director del hospital, mejorar las condiciones de trabajo por intermedio de un sistema de salarios basado en la meritocracia; Además, organizar seminarios para fortalecer la comunicación interna, mejorar las relaciones humanas, y por último organizar capacitaciones de liderazgo para incentivar la creación de nuevos grupos (personas) que provoquen cambio en la cultura de la organización.

REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_45881813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aiswarya, B., & Ramasundaram, G. (2017). A Study on Interference of Work– Life Conflict between Organizational Climate and Job Satisfaction of Women Employees in the Information Technology Sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 351-360. <https://doi.org/10.1177/2319510X1200800315>
- Apaza, B. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79679>
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer, R., & Ranjbar, M. (2017). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Berberoglu, A. (2019). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Castro, G. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el área central de esterilización en un hospital de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96556>
- Chanduví, S. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión—Sechura

2019. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40072>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006580.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (Vol. 2). McGraw-Hill Interamericana.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chira, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una clínica privada de Chiclayo* [Universidad César Vallejo].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3356555>
- Coricha, A., y Hernández, T. (2017). El clima organizacional: Un factor de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. 6, 5(23-28).
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20clima%20Organizacional,estar%C3%A1%20determinada%20por%20la%20percepci%C3%B3n.>
- Cuello, R., Fructus, R., y Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 1.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Curry, L., Brault, M., Linnander, E., McNatt, Z., Brewster, A., Cherlin, E., Flieger, S., Ting, H., & Bradley, E. (2020). Influencing organizational culture to improve hospital performance in care of patients with acute myocardial infarction: A mixed-methods intervention study. *BMJ Quality & Safety*, 27(3), 207-217.
<https://doi.org/10.1136/bmjqs-2017-006989>
- Díaz, M. (2020). Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal en Febrero. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51906>
- Eneque, C. (2022). Clima laboral y desempeño de los trabajadores de un laboratorio veterinario privado de Chiclayo. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96110>

- Escobar, A., Rodríguez, M., López, B., Ganchozo, B., Gómez, A., & Ponce, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ciencias.
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16, 31-45.
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado. (2022). *Ambiente laboral negativo reduce productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental*. <https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/612877-ambiente-laboral-negativo-reduce-productividad-y-ocasiona-problemas-en-la-salud-fisica-y-mental>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22, 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Llop, A., Vračar, A., Nar Devi, S., Barria, S., Marcos, S., & Julià, M. (2021). Employment and working conditions of nurses: Where and how health inequalities have increased during the COVID-19 pandemic? *Human Resources for Health*, 19, 112. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00651-7>
- Luqman, M., Rehman, M., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 2. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Medina, D. (2017). *Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad San Pedro]. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesis_56469.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Palma%20\(2004\)%2C%20el,de%20procesos%20y%20resultados%20organizacionales](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesis_56469.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Palma%20(2004)%2C%20el,de%20procesos%20y%20resultados%20organizacionales).
- Mukhtar, S. (2022). Job satisfaction, performance appraisal, reinforcement and job tasks in medical healthcare professionals during the COVID-19 pandemic outbreak. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(4), 2345-2353. <https://doi.org/10.1002/hpm.3476>

- Mutonyi, B., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Navarro, I., y Ríos, J. (2020). *Desempeño laboral y calidad del servicio de la empresa Sodimac Pucalpa, Ucayali, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4222/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_IBESNAVARRO-PEZO_ET-AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Dueñas, M., Vilela, J., y Delgado, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ñique, R. (2018). *Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de la institución educativa ADEU deportivo S.A.C, Chiclayo 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4920/%C3%91ique%20Nu%C3%B1ez%20Ronny%20Pascual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *WHO calls for healthy, safe and decent working conditions for all health workers, amidst COVID-19 pandemic*. <https://www.who.int/news/item/28-04-2020-who-calls-for-healthy-safe-and-decent-working-conditions-for-all-health-workers-amidst-covid-19-pandemic>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Occupational health: Health workers*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles* [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>

- Pérez, L., y Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 2. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Pinedo, E. (2021). *Clima laboral y desempeño laboral del personal de salud de la Red Conchucos Sur- Huari, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86367/Pinedo_GEB-SD.pdf?sequence=1
- Puitiza, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2305/Puitiza%20Lucano%20Clarita%20Melissa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Quezada, L. (2021). *Metodología de la investigación*. Marcombo.
- Quinteros, P. (2022, agosto 22). EY: 47% de trabajadores renunciaría a sus puestos por mejores salarios, oportunidades y flexibilidad. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/ey-47-de-trabajadores-renunciaria-a-sus-puestos-por-mejores-salarios-oportunidades-y-flexibilidad-rmmn-noticia/>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing Inc.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodriguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Pearson. https://www.academia.edu/37714580/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Ernesto_A_Rodr%C3%ADguez_Moguel_LIBROSVIRTUAL
- Santi, M. (2016). Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. *Revista de Bioética y Derecho*, 37, 5-21. <https://doi.org/10.1344/rbd2016.37.16147>
- Sein, N., Kunaviktikul, W., Akkadechanunt, T., Wichaikhum, O., & Turale, S. (2021). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship: An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 53(4), 490-499. <https://doi.org/10.1111/jnu.12645>

- Shahnavazi, A., Eshkiki, M., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 10(2), 2. <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>
- Tran, T., Nguyen, N., Luong, M., Bui, A., & Phan, D. (2020). Stress, anxiety and depression in clinical nurses in Vietnam: A cross-sectional survey and cluster analysis. *International Journal of Mental Health Systems*, 13, 3. <https://doi.org/10.1186/s13033-018-0257-4>
- Urpeque, M. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la dirección del hospital regional docente Las Mercedes – Chiclayo* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50703>
- Wahyuhadi, J., Hidayah, N., & Aini, Q. (2023). Remuneration, Job Satisfaction, and Performance of Health Workers During the COVID-19 Pandemic Period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 701-711. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396717>
- Yusefzadeh, H., & Nabilou, B. (2020). Work environment factors and provider performance in health houses: A case study of a developing country. *BMC Research Notes*, 13, 498. <https://doi.org/10.1186/s13104-020-05346-1>
- Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K., Nassani, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Para Sonia Palma (citado por Medina, 2017) quien señala que el clima organizacional se refiere a la visión de las estructuras relacionadas con el ambiente de trabajo, puede ser para analizar las principales medidas preventivas y correctivas que sean necesarias para aumentar y/o mejorar la eficiencia del sistema y los resultados.	Se obtendrá toda la información a través de una encuesta evaluada por la escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales, Realización personal y comunicación.	Condiciones laborales	Remuneraciones	Ordinal
				Objetivos de trabajos	
				Toma de decisiones	
				Recursos materiales	
			Realización personal	Desarrollo personal	
				Desempeño	
				Capacitación	
			Comunicación	Innovación	
				Nivel de información	
				Relaciones interpersonales	
				Canales de comunicación	
			Supervisión	Nivel cooperativo	
				Apoyo del trabajador.	
				Métodos de trabajo	
			Involucramiento laboral	Evaluación	
Nivel de compromiso					
Cumplimiento de la tarea					
	Calidad de vida				

Desempeño laboral	Campbell (citado por Krijgsheld et al., 2022) señala que es toda conducta mental, mente, impulso o relación que está bajo el control del individuo, es temida según la capacidad y es consecuente con los objetivos de la organización.	Se obtendrá toda la información a través de una encuesta evaluada por la escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: desempeño de tareas, contextual y contraproducente.	Desempeño de tareas	Cantidad de trabajo	Ordinal
				Puntualidad	
				Servicio al usuario	
			Desempeño contextual	Relaciones interpersonales	
				Metas logradas.	
				Cumplimiento de las tareas asignadas.	
			Desempeño adaptativo	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	
				Habilidad para aprender	
				Nivel de conocimientos técnicos	
				Nivel de adaptabilidad del trabajador.	

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo: F () M ()

Nivel profesional:

Cargo:

II. INSTRUCCIONES

Estimados participantes estamos interesados en conocer su opinión acerca del clima organizacional en el hospital donde usted labora; es por ello, que, en la siguiente encuesta, se le hace un listado de preguntas acerca del tema, en la cual, debe marca con un aspa (x) en el recuadro correspondiente.

Ante ello, seleccione una casilla considerando la siguiente escala:

1. Nunca
2. Poco
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

D1. Realización personal	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3. En el hospital donde trabaja se promueve el desarrollo del personal.					
4. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
5. Su jefe inmediato expresa el reconocimiento por los logros.					
6. Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.					
7. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					

8. Se valora los altos niveles de desempeño.					
9. La dirección promueven la capacitación que se necesita					
10. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
D2. Involucramiento laboral					
11. Se siente comprometido con el éxito del hospital					
12. Los trabajadores demuestran su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja.					
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de institución.					
14. Se siente como parte de una familia en la institución.					
15. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
16. En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día					
17. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
18. La institución cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias					
19. En la institución se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.					
20. La Red asistencial es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
D3. Supervisión					
21. El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.					
22. Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo					
23. Existe un trato justo en la institución.					
24. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
25. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
26. Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores					
29. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
30. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.					
D4. Comunicación					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					

32. En la institución, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34. Existe empatía entre los colaboradores.					
35. Existen suficientes canales de comunicación.					
36. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38. El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.					
39. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
40. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
D5. Condiciones laborales					
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
42. La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones.					
43. Los objetivos de trabajo son metas estratégicas.					
44. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
45. El personal de salud tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
46. Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.					
47. Existe buena administración de los recursos.					
48. Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.					
49. El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.					
50. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario se mantendrá en el anonimato, por lo que solicito usted marcar con (x) la alternativa que percibe usted en su lugar de trabajo, le solicitamos total veracidad y sinceridad, en sus respuestas; por ello a continuación se detalla la escala de cada una de ellas:

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

DESEMPEÑO LABORAL		N	CN	AV	CS	S
	DESEMPEÑO DE TAREAS					
1	Planifico mi trabajo de manera que puedo concluirlo a tiempo					
2	Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.					
3	Establezco prioridades a la hora de hacer mi trabajo.					
4	Realizo mi trabajo de forma eficiente					
5	Dedico tiempo y esfuerzo necesario a mi trabajo					
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Por mi propia iniciativa, realizo tareas nuevas cuando termino con las anteriores.					
7	Llevó a cabo tareas desafiantes cuando estaban disponible.					
8	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
9	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
10	Planteo soluciones creativas para resolver problemas.					
11	Asumo responsabilidades adicionales a mi trabajo.					
12	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.					
13	Participo en reuniones o consultas laborales.					
	DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE					
14	Me quejo de asuntos menores relacionados con el trabajo					

15	Exagero con los problemas que se presentan en el trabajo.					
16	Me enfoco en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en los aspectos positivos.					
17	Comento con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	Comento con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 3.

Cálculo del tamaño de la muestra

$$\eta = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$
$$\eta = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 120}{0.05^2 * (120 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$
$$n = 91$$

N = Total de la población (120)

Z² = 1.96² (si la seguridad es del 95%)

p = Probabilidad existente del fenómeno en estudio en la población de referencia (en este caso 50% = 0.5)

q = Probabilidad no existente de la población de referencia que no presente el fenómeno en estudio 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)

E = Margen de error (0.05)

n = Muestra (x)

Anexo 4.

Fichas técnicas de los instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. **Título** : Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital Público de Chiclayo-2023
2. **Autora** : Sonia Palma Carrillo
3. **Duración** : 15 a 20 minutos aproximadamente
4. **Aplicación** : Trabajadores con dependencia laboral
5. **Significación** : Manejo de Información de Contenido
6. **Administración y Calificación:**

Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de Respuesta
- Lápiz o lapicero

7. **Consigna**

El presente test que forma parte del trabajo de investigación consta de 50 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

8. **Barenación** : Autora

Tabla 1:

Generación de baremos sobre clima organizacional

Escala de calificación	CATEGORÍAS
<i>210-250</i>	<i>Muy favorable</i>
<i>170-209</i>	<i>Favorable</i>
<i>130-169</i>	<i>Medio</i>
<i>90-129</i>	<i>Desfavorable</i>
<i>50-89</i>	<i>Muy desfavorable</i>

Tabla 2:

Análisis de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	50

Se diseñó un cuestionario de 50 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos se aplicó a una muestra piloto de 10 trabajadores asistenciales, donde se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítem

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,97; indicando que es altamente confiable

FICHA TÉCNICA DEL DESEMPEÑO LABORAL

1. **Título** : Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo-2023
2. **Autora** : Koopmans et al. (2013) bajo las dimensiones de Campbel
3. **Adaptado al Perú:** Gabini y Salesi (2016)
4. **Duración** : 15 minutos
5. **Aplicación** : Personal asistencial de un hospital público de Chiclayo
6. **Significación** :
 - a. Manejo de Información de Contenido
7. **Administración y Calificación:**
 - a. Se administró utilizando los siguientes materiales:
 - b. Hoja de Respuesta
 - c. Lápiz o lapicero

8. Consigna

El presente test que forma parte del trabajo de investigación consta de 18 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

9. Baremo:

Tabla 1:

Generación de baremos satisfacción

Escala de calificación	CATEGORÍAS
67-90	Alto
43– 66	Medio
18- 42	Bajo

10. Confiabilidad:

Tabla 2:

Análisis de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	18

Se diseñó un cuestionario de 18 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos se aplicó a una muestra piloto de 10 trabajadores de salud se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítem

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,953; indicando que es altamente confiable

Anexo 5:

Validación por juicio de expertos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 01

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Joselito Leonardo Diaz Muguerza
- 1.2 Profesión : Químico Farmacéutico
- 1.3 Grados académicos : Maestro en Gestión de la Salud
- 1.4 Institución donde trabaja : Hospital II Luis Heysen Inchaustegui
- 1.5 Cargo que desempeña : Químico Farmacéutico Asistencial
- 1.6 Teléfono : 979152842
- 1.7 Correo Electrónico: josdm15@hotmail.com

2. NOMBRE: Clide Flores Huamán

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

Clima Organizacional y Desempeño laboral del Personal Asistencial del Hospital público de Chiclayo.

3.2. Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital público de Chiclayo.

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada:
- b. Inadecuada:

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Chiclayo, 13 de junio del 2023


Mg. Joselito L. Diaz Muguerza
QUIMICO FARMACUTICO
C.O.F.P. N° 17342

Mg. Joselito Leonardo Diaz Muguerza



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellido	DIAZ MUGUERZA
Nombres	JOSELITO LEONARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17870943

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	29/10/15
Resolución/Acta	0588-2015-UCV
Diploma	UCV19631
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0601368132

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Unidad de Registro de Grados y Títulos - Servicio de
Agente Automatizado.
Fecha: 10/07/2023 09:44:39-0530

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no implica por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarse a nuestra central telefónica: 01-500-3630, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 02

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Liliana del Carmen Coronel Calderón
- 1.2 Profesión : Químico Farmacéutico
- 1.3 Grados académicos : Magister en Gestión de la Salud
- 1.4 Institución donde trabaja : Hospital II Luis Heysen Inchaustegui
- 1.5 Cargo que desempeña : Químico Asistencial
- 1.6 Teléfono : 941955916
- 1.7 Correo Electrónico: : licorcaperu@hotmail.com

2. NOMBRE: Clide Flores Huamán

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

Clima Organizacional y Desempeño laboral del Personal Asistencial del Hospital público de Chiclayo.

3.2. Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital público de Chiclayo.

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente: X
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente: X
- b. Insuficiente:

Observaciones:

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada: X
- b. Inadecuada:

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Chiclayo, 14 de junio del 2023



Mg. Liliانا del Carmen Coronel Calderon

Mg. Q.F. Liliانا del Carmen Coronel Calderón
SERVICIO DE FARMACIA
 EsSalud H. II "LUIS HEYSEN T"
RAL "JAV"



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: CORONEL CALDERON
Nombres: LILIANA DEL CARMEN
Tipo de Documento de identidad: DNI
Número de Documento de identidad: 56414299

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector: MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General: SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director: MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: MAESTRO
Determinación: MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición: 29/10/15
Resolución/Acta: 0589-2015-UCV
Diploma: UCV18630
Fecha Matrícula: Sin información (****)
Fecha Egreso: Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 06810261948

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Nombre: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 18/07/2023 12:00:51-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfonos celulares enfocando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica, 01 500 3830, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 03

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Silvia Roció Dávila Vidarte
- 1.2 Profesión : Químico Farmacéutico
- 1.3 Grados académicos : Magister en Gestión de la Salud
- 1.4 Institución donde trabaja : Hospital II Luis Heysen Inchaustegui
- 1.5 Cargo que desempeña : Químico Asistencial
- 1.6 Teléfono : 979 963 087
- 1.7 Correo Electrónico: :abdulia_99@hotmail.com

2. NOMBRE: Clide Flores Huamán

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

Clima Organizacional y Desempeño laboral del Personal Asistencial del Hospital público de Chiclayo.

3.2. Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital público de Chiclayo.

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente:
- b. Insuficiente:

Observaciones:

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada:
- b. Inadecuada:

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Chiclayo, 15 de junio del 2023



Mg. Q.F. S. Rocio Dávila Vidarte
C.Q.F.P. 02885

Mg. Silvia Rocio Davila Vidarte



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	DAVILA VIDARTE
Nombres	SILVIA ROCÍO
Tipo de Documento de Identidad	ONI
Número de Documento de Identidad	56802773

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSÉ
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	22/06/15
Resolución/Acta	0339-2015-UCV
Diploma	UCV10790
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001368963

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 18/07/2023 08:21:28-0530

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfonos celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se exhibe.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3630, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 6:

Constancia de autorización



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
RED DE SALUD FERREÑAFE
Hospital Provincia de Ferreñafe



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Constancia

El Director del Hospital Provincia de Ferreñafe, por el presente documento:

AUTORIZA a:

CLIDE FLORES HUAMÁN

Alumna de la Escuela Post Grado de la Universidad Cesar Vallejos Campus Chiclayo, a recolectar datos para realizar su Proyecto de Investigación, titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE CHICLAYO-2023”**.

Se expide la presente constancia, careciendo de valor oficial para asuntos judiciales en contra del Estado Peruano.

Ferreñafe, 26 de junio del 2023.




Dr. José M. Ríos Chiuvari
C.M.P. 56620
Director del Hospital Referencial Ferreñafe

“Nuestra Prioridad...Tu Bienestar”

Av. Augusto B. Leguía N° 630 – Ferreñafe Teléfono: 500297 RPM: # 978593462
email: hospitalreferencial-ferre@hotmail.es

Anexo 7.

Consentimiento informado

1. INTRODUCCIÓN

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: **“Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo-2023”**. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es:

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo-2023.

3. PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

4. BENEFICIOS

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuros pacientes al permitir brindarles una mejor atención. Además, para el desarrollo del conocimiento científico.

5. CONFIDENCIALIDAD

Toda información proporcionada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

6. INFORMACIÓN Y QUEJAS

Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Flores Huamán, Clide, cuyo número de celular es 937721355.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADOR

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____