



**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  
de un Centro de Salud – Chimbote, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Romualdo Roque, Madeleine Roció ([orcid.org/0000-0002-6734-1446](https://orcid.org/0000-0002-6734-1446))

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix ([orcid.org/0000-0002-9279-7189](https://orcid.org/0000-0002-9279-7189))

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0002-5903-4577](https://orcid.org/0000-0002-5903-4577))

**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

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres por que han estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar y por brindarme su apoyo en todo A mi Esposo Jorge por ser ese ser maravilloso, por compartir momentos significativos conmigo. Por ser mi compañero de vida, A mis hijas Ariana y Fabiola por ser mi motor y motivo para seguir adelante y cumplir la meta.

Madeleine

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A Jorge, por acompañarme durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías y fracasos.

A mis hijas por su apoyo y comprensión y por ser lo mejor que ha pasado en esta vida.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Madeleine

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV.RESULTADOS.....	17
V.DISCUSIÓN .....	25
VI.CONCLUSIONES .....	30
VII.RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> .....	17
Clima organizacional del personal de un centro de salud - Chimbote 2023.....	17
<b>Tabla 2</b> .....	18
Desempeño laboral del personal de un Centro de salud - Chimbote 2023 .....	18
<b>Tabla 3</b> .....	19
Clima organizacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud - Chimbote 2023.....	19
<b>Tabla 4</b> .....	20
Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov clima organizacional y desempeño laboral .....	20
<b>Tabla 5</b> .....	21
Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un Centro de Salud - Chimbote 2023.....	21
<b>Tabla 6</b> .....	22
Relación entre la dimensión motivación y desempeño laboral del personal de salud.....	22
<b>Tabla 7</b> .....	23
Relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral del personal de salud en un Centro de salud de Chimbote .....	23
<b>Tabla 8</b> .....	24
Relación que existe entre la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral del personal de salud.....	24

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 .....	13
<i>Diseño de investigación</i> .....	13

## Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud - Chimbote 2023. La metodología empleada fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población compuesta por 60 profesionales de la salud, tuvo como técnicas las encuestas y como instrumentos los cuestionarios que sean aplicado para su tabulación de datos, tuvo como resultados se observa la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,801 valor que indica una relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que el clima organizacional está en relación directa con el desempeño laboral del personal de salud que labora en un centro de salud de Chimbote

**Palabras Clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, personal de salud, motivación.

### **Abstract**

In the present investigation, the general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the personnel of a health center - Chimbote 2023. The methodology used was of a basic type, quantitative approach, non-experimental design of correlational cross-section. The population made up of 60 health professionals, had surveys as techniques and questionnaires as instruments that are applied for their data tabulation, had as results the relationship between the variables organizational climate and work performance where a Rho of Spearman is 0.801 value indicating a positive (direct) relationship, in addition a p - value is 0.000 less than 0.05 representing significant values. Therefore, it can be concluded that the organizational climate is directly related to the work performance of health personnel who work in a health center in Chimbote.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, health personnel, motivation.



## I. INTRODUCCIÓN

Dado que el trabajo organizado se ha convertido en parte de la vida humana, se ha estudiado la relación entre trabajo y producción, insertando la influencia del clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral. Por el tiempo dedicado al trabajo, y lo que ocurre en él, define de forma positiva o negativa en nuestras vidas. Actualmente, una forma de contribuir con el desarrollo de las organizaciones, es mejorar la calidad de vida de los colaboradores y si el bienestar es percibido, se traducirá en una actitud favorable hacia su trabajo (Suong et al. 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022) señala que la población dinámica de las Américas abarca cerca de la mitad (460 millones) de la población total de la zona, siendo la principal fuente de creación y desarrollo. Cumplir un compromiso de todas las áreas monetarias del 60% entre América Latina y el Caribe. A pesar de ello, para lograr su máximo rendimiento y productividad se tienen que tomar en cuenta las situaciones de trabajo, que sean seguros, satisfactorios y asimismo sean justas y equitativas.

Los recursos humanos deben gestionarse profesionalmente para ser supervisados expertamente para hacer una armonía entre las necesidades de los trabajadores, las demandas y límites de la asociación del establecimiento y la importancia del valor de los recursos humanos para el progreso (Mappamiring et al. 2020).

Un estudio en México, ha observado que el clima desfavorable tiende a reducir la calidad de vida laboral y el capital intelectual, así como el bienestar laboral, lo que afecta en gran medida el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo; por lo tanto, tendría un impacto significativo (Del Ángel et al, 2021).

Por lo tanto, se espera que el personal de salud trabaje productiva y profesionalmente. Existe la comprensión de que el mantenimiento y el desarrollo de una organización están determinados por la fortaleza del dinero o el capital y determinados por el avance de la gestión de RRHH (Arfah & Aditya, 2019; Nurhilalia et al., 2019; Firman et al., 2020).

La gestión debe tener la opción de armonizar los discernimientos o perspectivas de los representantes y pioneros para lograr objetivos como

caracterizar la adecuada perspectiva de trabajo con alto compromiso y constancia, dando dirección, rumbo, inspiración y legítima coordinación del trabajo de un pionero con sus subordinados. Hacer que el cumplimiento del trabajo sea representativo no es simple, ya que el cumplimiento del trabajo debe hacerse asumiendo que existe una progresión entre la inspiración laboral, la iniciativa y la cultura jerárquica que puede ajustarse bien y ser reconocida por todos los colegas (Akob et al., 2020; Haerani et al., 2020; Nguyen et al., 2019),

De la misma forma, en Cuba, el clima organizacional es uno de los elementos que debe ser calificado en el proceso organizacional de gestión, cambio e innovación, porque afecta directamente, tanto en el proceso como en los resultados, y sobre todo la repercusión directa en la calidad y desarrollo del propio sistema. En donde se desempeñan los colaboradores y las percepciones que tienen sobre su entorno, es una manera de diferenciar y de como hoy en día las organizaciones se preocupan de ello (Iglesias & Torres, 2019).

La Organización Panamericana de la salud (OPS) (2022) señala que la competitividad laboral que existe en toda organización puede generar acciones negativas en algunos trabajadores, lo cual se agrava cuando esta persona tiene una jefatura o posición de poder, en su análisis corrobora que el factor más relevante para los colaboradores para mejorar su desempeño laboral es un agradable clima organizacional (Turizo & Ruiz, 2020).

El ministerio de salud MINSA (2019), da a estar al tanto que el principal problema de un mal clima laboral sería la falta de liderazgo y una mala relación con los superiores directos. Por ese motivo indica que tener un personal comprometido, brindaría a las organizaciones mejores resultados. Un estudio realizado en la empresa Aptitus muestra que un personal comprometido puede mejorar un 15% de rentabilidad y productividad.

Finalmente, en un centro de salud, se verifica que los colaboradores de personal de salud no se sienten escuchados ni valorados por sus jefes directos, no tienen ocasiones de realizar sus funciones de forma autónoma y no realizan trabajo en equipo, como tampoco hay reconocimientos por la ardua labor que desarrollan, por otro lado los materiales para realizar sus actividades se

encuentran en mal estado, repercutiendo en la calidad de atención y bajo desempeño como profesionales de salud, teniendo una insatisfacción personal y por parte del usuario. En base a lo mencionado en la situación problemática, se formula el siguiente problema de investigación. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chimbote?

Asimismo, el presente trabajo de investigación se justifica desde el punto de vista práctico porque tendrá una contribución al personal de salud para que puedan mejorar su desempeño laboral, mediante un clima laboral saludable y desarrollar sus funciones de manera adecuada, con el objetivo de brindar atención de calidad. Además, a partir de los resultados se tomarán las medidas correctivas apropiadas para mejorar la situación encontrada.

Desde el punto de vista teórico permite afianzar los conocimientos teóricos sobre la importancia del clima organizacional desde diversos enfoques teóricos y de esta manera garantizar una atención de calidad. Asimismo a nivel social los resultados son de gran valor por que, mediante estrategias y medidas correctivas de mejora en el clima organizacional de la institución, el personal de salud tendrá un mejor desempeño de sus funciones; y la población podrá ser beneficiada al obtener un servicio de calidad que les garantice la satisfacción y el deseo de seguir acudiendo al establecimiento.

Asimismo, se formuló el objetivo general; determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote 2023. De tal manera que como objetivos específicos se plantearon; Identificar el nivel de clima organizacional de un Centro de Salud - Chimbote 2023; Identificar el nivel de desempeño laboral en un Centro de Salud - Chimbote 2023; Establecer la relación de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial en un Centro de Salud - Chimbote 2023.

Se plantearon las siguientes hipótesis: H1: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote 2023. H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote 2023.

## II.MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Leitão et al. (2019) en Portugal, en su estudio determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, fue del tipo básico con enfoque cuantitativo, obtuvo resultados que mostraron que para los empleados, 56 de ellos sienten el apoyo de sus superiores al escuchar por sus preocupaciones y cuando se sienten incluidos, piensan que es normal; integrarse en un buen ambiente de trabajo; y sentirnos respetados como profesionales y personas; influir positivamente en su sentido de contribución a las actividades de la organización. Llegué a la conclusión de que el coeficiente de Spearman muestra una correlación significativa de 0,876, que es positiva y directa. Se examinaron los efectos del ambiente organizacional en el desempeño laboral, se encontró que el ambiente se ve afectado tanto por la organización como un todo como por sus subunidades.

En Mexico, Salazar et al. (2021) en su investigación tuvo como proposito analizar la relación existente entre las dos variables en el sector salud, contando con una metodología de estudio transversal analítico de correlacion, con una muestra de 182 colaboradores, dando como resultados fueron que un 56% de su muestra sugiere una mejora en su clima organizacional y un 40.7% se siente satisfecho con su desempeño laboral, encontrando una significancia moderada entre las variables, se concluye que a mayor percepción de un CO, mayor será la satisfacción de los trabajadores.

En Ecuador, Según Sumba & Moreno (2022) en su investigación dio a conocer el clima organizacional como factor del desempeño laboral y como se relaciona con el compromiso, satisfacción e identidad. Se desarrolló con una metodología con enfoque cuantitativo, exploratoria; permitiendo determinar que factores afectan el clima organizacional y que influencia tiene en su desempeño. Se concluyó que hay una seria falta de motivación e interés por parte de los colaboradores.

Kurdi et al. (2020) en Jordania, tuvo como finalidad determinar los principales factores que afectan la retención de empleados y el desempeño organizacional. Los investigadores utilizan un cuestionario para recopilar los datos primarios de los empleados utilizando la técnica de muestreo aleatorio simple. El programa SPSS se utiliza para analizar los datos recopilados, para

probar el modelo de estudio y las hipótesis propuestas. Los hallazgos revelan que los factores económicos, psicológicos, de afiliación y de autorrealización afectaron la retención de los empleados.

Badrianto & Ekhsan (2020) en Indonesia, el propósito de este estudio es conocer si existen efectos de las variables del ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados. Este estudio utiliza un método cuantitativo. Los datos para llevar a cabo este estudio se recopilaron completando un cuestionario de encuestados predefinidos. El método de análisis de datos utilizado es el análisis de regresión lineal múltiple. Los resultados de las pruebas t (parcial) y f (simultánea) con base en este estudio muestran que la variable clima y la satisfacción laborales inciden positivamente en forma parcial y simultánea en el desempeño laboral del empleado tabletas con  $p = 0.876$ .

A nivel nacional, Rojas (2019) en su estudio, buscó determinar la relación entre las variables, se usó el método básico, no de prueba. Hágales saber a las personas que el desempeño de los trabajadores de la salud es un determinante clave de la salud ocupacional en el establecimiento. Su muestra fue de 234 trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, del departamento de Pasco. Se concluyó que existe una fuerte relación positiva entre las variables con un valor de 0.845.

A su vez, Susanibar (2019) en su estudio estableció la relación entre las variables del personal de salud, descriptivo, correlacional. Con una población de 47 trabajadores de salud. Se utiliza la técnica de la encuesta con cuestionarios de instrumentos para ambas variables. Como resultado, existe una similitud muy buena y positiva entre las dos variables.

Apaza (2022) en su estudio tuvo como es de tipo básico no experimental. Sus resultados manifestaron que al medir la correlación se utilizaron Pearson lo que observo que el compromiso organizacional es mejor si hay buen desempeño laboral, asimismo se concluyó que tienen relación directa entre las variables de estudio con valor de  $P = 0,984$ .

Rufino (2022) en su investigación, tuvo como propósito en relacionar el clima organizacional y el desempeño. El marco metodológico fue cuantitativo

nivel descriptivo. Los resultados que se presentan fueron que tienen una relación directa en el cual se deduce la correlación de 0.678, llegó a la conclusión que existe una asociación directamente entre las variables del estudio.

Olivera et al. (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables estudiadas su metodología fue correlacional con una población de 56 trabajadores en la cual se utilizará como técnica las encuestas y como instrumento los cuestionarios, se utilizará el programa estadístico para obtener los resultados correspondientes, de esa manera se puede observar que fue de 0.876 positiva entre las variables.

Entre las bases teóricas se encuentran los siguientes temas de investigación: El clima organizacional es un aspecto fundamental de una empresa porque es un aspecto muy importante de una empresa u organización debidamente estructurada que busca influir de manera efectiva en el producto y optimizar los servicios a través de las competencias o estrategias de desarrollo objetivo de la organización (Geisler et al, 2019). Este término, aunque ha sido discutido durante muchos años, todavía es válido y está bajo investigación.

Chiavenato (1999) lo definen como las circunstancias o variables de la perspectiva jerárquica vistas por los individuos que integran una organización o asociación coordinada a la parte de dirigir y conducir.

El clima organizacional es frecuentemente emocional ya que permanece íntimamente relacionado con la opinión de la parte humana sobre el ambiente de trabajo y las obligaciones que este exige (Scheinder & Reichers, 1983).

De tal manera, Vega et al. (2006) indica que el CO como una actividad que responde a las cualidades específicas del clima donde los individuos crean, donde cada uno de ellos ha enmarcado una idea o pensamiento de lo que allí se ve. Un ambiente digno o deficiente tiene un amplio impacto, cierto o negativo, en el entusiasmo de los trabajadores. (Haryono et al. 2019). Asumiendo que hay un impacto positivo, se refleja en una mejor eficiencia del trabajo, en todo caso la creación disminuye, viéndose rápidamente la evaluación de la organización como competente con grandes ingresos o como una organización que pierde monetariamente (Obrenovic et al. 2020).

Méndez (2006) lo define como una continuación del todo, combinando los resultados de las relaciones mutuas de los trabajadores, así como sus creencias, virtudes, prácticas o formas de pensar en otro campo de competencia clima horizontal.

Así entendido, podemos afirmar que el clima organizacional se conceptualiza como las impresiones de las personas sobre el lugar de trabajo, y las personas evalúan personalmente su entorno físico, lo que contribuye al pensamiento y preparación profesional de cada individuo (Johnson et al. 2020).

El clima organizacional según (Lizárraga, 2006) se clasifica de la de la siguiente manera: El entorno psicológico se compone básicamente de captar los sentimientos y emociones que tiene el individuo sobre su entorno laboral, lo que se refleja en la actitud hacia el trabajo y la experiencia de cada persona (Galanti et al. 2021).

El clima agregado corresponde a una percepción individual donde la persona tiene un sentido de pertenencia a determinada unidad, servicio, grupo de trabajo o rango oficial (Engelen et al. 2019).

El clima colectivo es un acuerdo entre las personas basado en su percepción de una serie de situaciones que ocurren en una organización (Purba & Demou, 2019).

Sin embargo el CO, son los sentimientos, ideas, descripciones e impresiones de un individuo sobre cada empleado de la organización. Por lo tanto, todos pueden estar seguros de que un buen ambiente de trabajo incide en el crecimiento de la organización (Sugiarti, 2022).

Según Vidaurre (2009), La investigación que se centra en el CO está relacionada con la imagen de los empleados en forma de variables ambientales internas y, por lo tanto, se clasifica en las siguientes categorías:

El ambiente físico; se refiere a los aspectos relacionados con el ruido ambiental, ventilación, color de las paredes, distancia entre mesas (Palacios, 2019).

Variables estructurales; determinó que se trataba de la asignación formal de funciones, para dirigir la empresa, entre otras cosas.

El contexto social; teniendo en cuenta la solidaridad de los empleados, la relación que pueden tener como colegas y en el grupo de trabajo (Mamani, 2017).

Personales; tiene en cuenta nuestra actitud ante los retos, nuestra capacidad de expresión, nuestra motivación interna, la eficacia en la prestación de servicios, el cambio de roles, etc. (Montesdeoca, 2017).

Nivel organizacional; determinado por las promociones, satisfacción laboral, estrés laboral y estrés.

Las dimensiones del CO, fueron citadas por la OMS/OPS, de esta manera se define cada aspecto. El liderazgo, es la competencia blanda y manipuladora que el líder encarna bajo el perfil de transformar el contexto de trabajo. Asimismo, la motivación, son la acumulación de metas y expectativas de una persona en el ambiente laboral y, además, por así decirlo, el conjunto de actitudes y reacciones naturales del individuo. (Rasool et al. 2021). Por lo tanto, la reciprocidad, es la fuerza laboral la que elimina o reduce las barreras que las comunidades pueden enfrentar para usar o acceder a los servicios comunitarios y de salud. De tal manera que la participación, es la aportación de esfuerzo para la consecución de resultados y la consecución de las metas planteadas por la organización. Sin embargo, la comunicación, Es un medio que facilita recibir mensajes de jefes y empleados y viceversa. Finalmente, en el último aspecto, la toma de decisiones es la acción mediante la cual los trabajadores pueden hacer frente a una situación dada en diferentes situaciones del contexto.

El desempeño laboral recientemente se ha vuelto más valioso ya que el trabajo se realiza de manera virtual y presencial, de ahí su importancia, a partir de aquí comenzaremos por conceptualizar.

Palmar (2014) indica que el desempeño es un marcador primordial que ayuda a impulsar los propósitos de una asociación, por lo que es importante comprender las habilidades o capacidades que los empleados necesitan para ocupar una determinada posición o límite en una asociación. Por eso también se considera necesario seleccionar a los docentes de acuerdo a las



condiciones normales, teniendo en cuenta las diversas condiciones de la sociedad.

Chiavenato (2000) al respecto, aclara que el desempeño es un comportamiento observable y está directamente relacionado con el logro de las metas u objetivos organizacionales.

Bittel (2000) considera que el desempeño generalmente se ve impactado por los supuestos que tiene personalmente, sin perjuicio de los supuestos por el puesto que efectúa en la organización, así como la sensación de armonía en el lugar o ambiente de trabajo.

Chiavenato (2009) También muestra que el desempeño social es una herramienta cognitiva que los proveedores y los usuarios internos prepararán en nombre de un juez externo. Esta herramienta proporciona datos importantes sobre el desempeño de los empleados y las habilidades individuales y es valiosa para corregir o mejorar el trabajo para lograr los objetivos de la empresa.

Bohórquez et al. (2020) señalan que el desempeño del trabajador para desarrollar periódicamente las tareas que se le asignan, desarrollo que exhibe, por tal motivo la mayoría de las organizaciones particulares y estatales desean controlar la inspección a través de la evaluación del desempeño que permite medir con qué eficiencia y eficacia realizan fuera de sus tareas.

Este estudio es relevante y logramos concluir que el desempeño laboral es un componente a pensar en el régimen en que se asocia con la eficiencia de los expertos y los supuestos que sobre ella tiene la organización, para el beneficio común en función de la satisfacción de los objetivos dentro de un establecimiento (Castro et al. 2017).

Respecto a la productividad laboral; Castro (2017) se refiere a la producción en el trabajo como la sumatoria de la influencia de muchos elementos que influyen directamente en los trabajadores, teniendo en cuenta que la eficiencia se determina como consecuencia de procesos efectivos de creación y activos aportados, es importante considerar adicionalmente en qué medida RRHH son dependientes de conexiones mentales, Por tanto, no es

importante dar importancia a la especialización y las dimensiones cuantitativas, sino dar importancia a la parte humana del empleado (Ortiz et al.2019).

Quesnay (1984) (citado por Ortiz et. al 2019) define, mostrando que es un precursor del vocablo producción, como la simple suma de la consecución de un objetivo final, la satisfacción del mínimo esfuerzo o insumo utilizado para alcanzar un objetivo que gastar.

Eficacia, la capacidad de lograr un efecto deseado o pretendido. Eficiencia; la capacidad de eliminar a alguien o algo para lograr un efecto determinado.

Los elementos que tienen una relación directa con el desempeño laboral independientemente de los exámenes, variaron en cuanto a qué puntos de vista se deben considerar para calcular la correlación existente.

Davis y Newstrom (2011) indica que es la acumulación de sentimientos positivos o pesimistas que el personal tiene de su lugar de trabajo, manifestándose estos en las respuestas en el trabajo en los puntos de vista individual y social, que se registran a continuación:

La satisfacción del empleo, es comparable a la preferencia por los negocios, la asociación de la organización, la fiscalización, entre otros.

Podemos evidenciar en relación a lo aseverado por los dos autores que el hecho de que la satisfacción laboral se realice produce, en gran medida, la alegría o alegría expresada en la jornada de trabajo de actitudes y acciones que redundarán en beneficio de la empresa, como así como ayudar a alcanzar los objetivos.

La autoestima es vista como un problema de los empleados y como una motivación para sobresalir en la organización, luchar por la excelencia y lograr el reconocimiento. La autoevaluación es muy importante para el buen funcionamiento de la formación, porque el individuo será capaz de examinar momentos en su trabajo diario cuando el individuo se da cuenta de su potencial en la empresa. También es un elemento relacionado ya que puede aportar paz interior y ayudar a superar algunos problemas profesionales y personales. Finalmente, es necesario resaltar el potencial de los empleados y tratar las situaciones difíciles con especial importancia.

Capacitación del trabajador para que la organización funcione correctamente, es importante mantener actualizados a los empleados, todo sobre los aspectos personales, capacitaciones para encontrar la satisfacción personal, o ambas, actualizaciones organizadas por la empresa para lograr un mejor desempeño en el trabajo los recursos humanos, todos promovidos por el respectivo sector o encargados de la socialización, muchas veces caen en el área de recursos humanos para lograr mejor el objetivo antes mencionado.

Chiavenato (2009) por su parte, establece que el desempeño laboral se define en términos de dimensiones enmarcadas por los siguientes factores:

Factores actitudinales; naturales del personal compuestas por las cualidades que tienen los especialistas a partir de su preparación propia y competente con el logro de las habilidades esenciales. Estos incluyen: disciplina, respeto, confianza, valor personal (realización personal, limpieza, orden, etc.) y limitaciones auto percibidas.

Factores operativos; desarrollada básicamente por el trabajador ante el trabajo dotado mostrando productividad, información del trabajo, naturaleza de la atención al cliente, límite de trabajo, navegación, administración, así como correspondencia resolutive.

Polanco (2006) nos indica que las cualidades de ejecución del trabajo son más en parte de cualidades aplicadas, habilidades y destrezas que el especialista debe utilizar al realizar sus ejercicios de trabajo. Detallamos a continuación las concepciones del autor:

La adaptabilidad se define como la capacidad del especialista para ajustar su mirada a la idea del concierto, así como la utilización del lenguaje según el escenario sociolingüístico en el que se sitúa, así como la manifestación de sus discernimientos a nivel individual y agregado. , por fin el Reconocimiento de ser imprescindible para una fundación y apreciar parte de ella.

La iniciativa considerada como el contenido del trabajador o gerente para determinar circunstancias imprevistas con un límite respecto a la simpatía para cumplir con los objetivos propuestos por la organización o

establecimiento. Así como la capacidad para participar efectivamente en las ocasiones que preocupan a la organización en el cumplimiento de los objetivos.

Los conocimientos referida al resumen de información obtenida en una preparación especializada o competente en elementos superiores y que será aplicada en determinadas administraciones o regiones de una determinada organización. Astucia puesta en acción para ayudar a lograr el cumplimiento del cliente en las distintas regiones de la asociación.

El trabajo en equipo se refiere a la capacidad que tienen los empleados de formar equipos con una visión y misión común que se esfuerzan por alcanzar objetivos comunes en beneficio de los usuarios y así organizar a los miembros que conforman un explícito grupo. Estimar lo que requiere y pensar en lineamientos de organización y proyecciones de corto, mediano y largo plazo.

El desarrollo del talento es la capacidad de promover el desarrollo de las diferentes habilidades y destrezas de los miembros del equipo de trabajo, de desarrollar acciones específicas para mejorar las habilidades para desempeñarse mejor en los diferentes campos de las diferentes áreas de la organización, asegurando un personal bien desarrollado para alcanzar las metas ahora y en el futuro cercano. Para asegurar esto, una organización empresarial completa con una misión definida es la base de aspectos proactivos y emprendedores que ayudan a mejorar la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

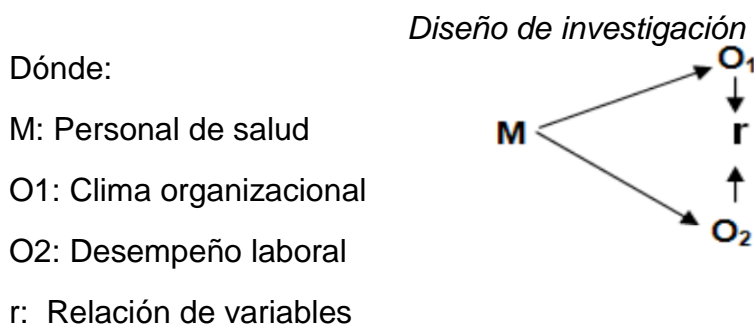
##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue básico; porque tiene la finalidad de concentrarse en un marco teórico, aumentando el conocimiento científico para comprender y desarrollar en un ámbito específico. Por lo tanto, es de enfoque cuantitativo; ya que se manifiesta por tener una evaluación numérica estadístico en lo que la información que se obtenga se establecerá en tablas y gráficos (Hernández & Mendoza, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se utilizaron el diseño no experimental de corte transversal y correlacional, ya que se observaron y no tendrá una intervención directa del investigador, de tal manera que no se alteraron el contexto de las variables, y se efectuaron en un solo momento en hechos reales. De acuerdo a lo obtenido, se midió la relación de variables en un momento dado se contrastaron la hipótesis planteada (Bernardo et al. 2019).

Figura 1



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable: Clima organizacional

Definición conceptual: se considera como el ambiente que existe en cada organización, en cuanto está directamente relacionado con la motivación de los empleados y los aspectos en que se benefician en el ambiente organizacional. (Chiavenato, 2014).

**Definición operacional:** este variable se manifiesta de acuerdo a los antecedentes en la cual se optará por una encuesta donde se medirá por medio de una escala Likert, de acuerdo a las dimensiones.

**Indicadores;** remuneración; condiciones físicas de trabajo; aspiraciones de los trabajadores; participar en el trabajo; canales de comunicación; relaciones; entender el mensaje; decisión sobre el puesto de romaníes; responsabilidades de los empleados y la estructura organizativa.

**Escala de medición;** en el presente estudio se utilizaron una medición ordinal.

#### **Variable: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** señala que es la producción y confianza que realiza el trabajador que lo utilizan las habilidades adquiridas en su educación que les permitirán realizar tareas de manera eficiente (Palacios, 2019).

**Definición operacional:** se medirá de acuerdo con los instrumentos que se utilizará mediante las dimensiones.

**Indicadores:** eficiencia de los empleados; nivel de productividad de los empleados; logro de las metas de los empleados, percepción de los niveles de calidad del trabajo; acciones tomadas; desempeño de las tareas asignadas; conocimiento del lugar de trabajo; responsabilidad de los empleados; niveles de conocimiento técnico; liderazgo y cooperación en el lugar de trabajo; nivel de condición física de los empleados.

**Escala de medición:** ordinal

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

**3.3.1. Población:** consideraron el número de participantes necesarios para recopilar la información (Arias, 2020). En este caso estuvo conformada por 60 profesionales de la salud.

Criterios de inclusión: personal que labora en un centro de salud; que sean mayores 18 años; personal de diferentes áreas.

Criterios exclusión: personal que no labora en dicha institución; los que están de vacaciones y licencias; los que no desean participar del estudio.

**3.3.2. Unidad de análisis:** personal de un centro de salud en Chimbote.

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

En el desarrollo de los datos, se utilizaron una técnica como es la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario donde se obtendrá respuestas que contestaron el personal de salud que trabajan en dicho establecimiento, para lograr medir la correlación de las variables.

Los instrumentos que se utilizaron fueron tomados de estudios que han pasado por una prueba piloto y validación de expertos, en este caso MINSA en el año 2008, elaboró una encuesta para medir las variables en la cual intervino expertos de diferentes instituciones, utilizando una escala Likert. Este instrumento compuesto por 21 ítems que el encuestado tendrá que responder a su criterio y se obtuvo cinco respuestas; siempre =5, casi siempre=4, algunas veces =3, muy pocas veces=2, nunca=1. Asimismo, tiene una valoración para cada pregunta y se medirá con una calificación de 1 a 5, donde se calculó la valoración de 34-78= nivel bajo; de 79-124= nivel medio y de 125-170= nivel alto. Por lo tanto, fueron tomados del autor Apaza (2022).

Estos instrumentos han sido validados por expertos especialistas que se tomaron el tiempo de poder revisar y analizar las preguntas de cada variable y dar una aprobación de aplicable.

De tal manera que hicieron una prueba piloto para verificar la confiabilidad, señala que si el valor está por debajo de 0.60 el instrumento no podría aplicarse. Asimismo, se estableció el cálculo del coeficiente con el programa estadístico SPSS V26; en la cual se obtuvo los resultados de la primera variable de 0,924 y en la segunda 0,886. Se llegó a la conclusión de que es confiable el instrumento que se va utilizar en el presente estudio.

### **3.5. Procedimientos**

Solicitaron el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos en la institución, después que firmen y sellen la autorización se le explicaron al personal el motivo del estudio y podrán participar asimismo si no le parece tiene la libertad de poder retirarse y no continuar con las preguntas formuladas, después que se obtenga toda la información necesaria se tabulara los datos para presentar los resultados estadísticos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos que obtuvieron fueron procesados en una hoja de cálculo de Microsoft Excel y luego transferidos al software SPSS, donde se realizó el análisis descriptivo e inferencial. Análisis estadístico, en el que se presentan tablas y gráficos y se prueban hipótesis, respectivamente. Se determinaron la normalidad por medio de Kolmogorov- Smirnov con la finalidad de que obtenga una distribución normal y si no lo tiene se utilizaron si la muestra es mayor o igual a 50.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Belmont (2019) explica los principios éticos básicos para el uso de sujetos humanos en investigación, estos principios son:

Respetar a las personas, proteger su autonomía, me refiero a su capacidad de decidir libremente si participar en la investigación, este principio también explica la protección de los sujetos si tienen derecho a retirarse si así lo desean.

Beneficencia; este principio establece que el beneficio potencial para el sujeto debe maximizarse y el riesgo debe minimizarse.

Para ser justos, los estudios deben ser justos entre los sujetos para que haya igualdad entre los encuestados.



## IV.RESULTADOS

**Tabla 1**

Clima organizacional del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote 2023

Clima organizacional	<i>f</i>	%
No saludable	12	20,0
Por mejorar	29	48,3
Saludable	19	31,7
Total	60	100,0

Los resultados mostraron que la mayoría 100,0% (60) de los empleados indicaron que había margen de mejora, y el 48,3% (29) de los empleados así lo dijo; además, el 31,7% (19) de los empleados admitieron que el ambiente de la organización es saludable, y finalmente el 20,0% (12 personas) de los empleados admitieron que el ambiente de la organización no es saludable.

**Tabla 2**

Desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de salud - Chimbote 2023

Desempeño laboral	<i>f</i>	%
Malo	12	20,0
Regular	32	53,3
Bueno	16	26,7
Total	60	100,0

Los resultados mostraron que la mayor parte del 100,0% (60) del personal relacionado con el esfuerzo laboral en el centro de salud presentó un nivel normal, es decir, el 53,3% (32) del personal; además, el 26,7% (16) de los empleados mostró buen desempeño y finalmente el 20,0% (12) de los empleados mostró mal desempeño.

## Prueba de normalidad

H0: La distribución es normal

H1: La distribución no es normal

**Tabla 3**

Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial

Clima organizacional	Desempeño laboral					
	Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
No saludable	11	18,3%	1	1,7%	0	0,0%
Por mejorar	1	1,7%	25	41,7%	3	5,0%
Saludable	0	0,0%	6	10,0%	13	21,7%

En la tabla 3 se muestra el CO y el DL del personal asistencial de salud que labora en un centro de salud donde del 100% (60) del personal; 18,3% (11) indican un CO no saludable a la vez que se muestra insatisfecho; 41,7% (25) del personal indican un CO por mejorar a la vez que se muestra ni insatisfecho ni satisfecho; por último, 21,7% (13) indican un clima organizacional saludable a la vez que se muestra satisfecho.

**Tabla 4**

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov clima organizacional y desempeño laboral

		Clima	
		organizacional	Desempeño laboral
N		60	60
Parámetros normales	Media	2,12	2,07
	Desviación	,715	,686
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000

Los resultados muestran que la p estima está por debajo de 0,05, lo que nos permite descartar la especulación inválida ( $H_0$ ) de que los datos tienen un transporte no ordinario, por lo que los datos a elegir son no paramétricos y para estudios correlacionales

Se plantearon como hipótesis

Hipótesis alterna  $H_1$ : existe relación existente entre las variables.  $H_0$ : No relación existente entre las mismas

**Tabla 5**

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de salud en un Centro de Salud - Chimbote 2023

		Desempeño laboral
		,801
Rho de Spearman	Clima organizacional	,000
		60

La Tabla 5 muestra la conexión entre las variables, donde el 0.801 demostrando una relación positiva (directa) y un valor de p de 0.000 por debajo de 0.05 muestra un valor crítico. De esta forma, se menciona que existe relación.

**Tabla 6**

Relación entre la dimensión motivación y desempeño laboral del personal asistencial de salud.

		Desempeño laboral
		,824
Rho de Spearman	Motivación	,000
		60

La Tabla 6 muestra la correlación entre la dimensión motivación y la variable, resultando un 0,824, indicando una correlación positiva (directa). Además, el valor p de 0,000 es inferior a 0,05, lo que indica que el valor es significativo. Por lo tanto, se puede concluir que esta dimensión está directamente relacionada con el desempeño laboral.

**Tabla 7**

Relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral del personal asistencial de salud en un Centro de salud de Chimbote

		Desempeño laboral
		,731
Rho de Spearman	Comunicación	,000
		60

La tabla 7 muestra la conexión entre el aspecto de correspondencia y la ejecución de la ocupación, y el valor obtenido es de 0,731, lo que demuestra una relación positiva (directa). En consecuencia, muy bien se puede suponer que el aspecto de la correspondencia está directamente relacionado con la ejecución del trabajo.

**Tabla 8**

Relación que existe entre la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral del personal asistencial de salud

		Desempeño laboral
		,738
Rho de Spearman	Toma de decisiones	,000
		60

La conexión entre la dimensión y la variable se muestra en la Tabla 8. Se ha obtenido 0,738, lo que muestra una relación positiva (directa), además, un valor de p de 0,000 por debajo de 0,05 demuestra un valor enorme. En consecuencia, se tiende a suponer que el aspecto dinámico está directamente relacionado con la ejecución del trabajo.



## V.DISCUSIÓN

En el análisis de la relación de las variables del estudio, el Rho de Spearman fue de 0,801 entre las variables manifestando tener una relación directa. Estos hallazgos se pueden contrastar con Leitão et al. (2019) Un estudio similar concluyó que existe una correlación positiva de 0,876 entre las variables. El CO también se puede considerar como un conjunto relativamente constante de cualidades, características o rasgos en el ambiente de trabajo porque esas características, cualidades o características son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas en la organización e influyen en su comportamiento.

El ambiente entre los miembros de la organización se denomina clima de la organización y la motivación está íntimamente relacionadas para las personas, cuando su motivación es alta, el clima mejora organizacionalmente y se convierte en relaciones satisfactorias que se caracteriza por una actitud alentadora, de interés y de cooperación ilimitada. Sin embargo, cuando las personas carecen de motivación, ya sea por frustración o al crear barreras para satisfacer las necesidades, los climas tienden a deteriorarse y se caracterizan por un estado depresivo, en casos extremos se puede llegar al desinterés, la indiferencia, la insatisfacción, etc. Casos de desobediencia, agresión y resistencia.

El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que realiza cada empleado para realizar sus tareas diarias en un período de tiempo determinado. Este es un término de RRHH que busca entender cómo se desarrolla una persona en su rol.

Por otro lado, como un beneficio importante de implementar tales prácticas, la evaluación del desempeño de los empleados ayuda a comprender cómo se está desempeñando cada rol y si es necesario cambiar tareas y/o responsabilidades relacionadas o crear nuevos puestos para satisfacer otras necesidades comerciales. Además, poder llevar un registro escrito y tangible del desempeño de un empleado o empleados es una herramienta importante para monitorear su progreso y decidir cómo recompensar a esa persona, ayudando así a mejorar su fuerza laboral.

En lo que respecta al nivel del clima organizacional, podemos mencionar que el 48,3% está por mejorar, el 31.7% saludable y el 20% no saludable. Estos resultados coinciden con Sumba & Moreno (2022) El final de este estudio es el impacto del entorno jerárquico y se encontró que el entorno jerárquico afecta esencialmente el cumplimiento del trabajo y la ejecución de la ocupación. Además, se observa que existen grandes contrastes en el entorno autoritario y el cumplimiento de la ocupación en tres niveles, específicamente: directores senior, de centro y junior.

El clima organizacional, también llamado ambiente de trabajo, lugar de trabajo o clima jerárquico, es vital para las asociaciones despiadadas que buscan aumentar la eficiencia y desarrollar aún más el transporte de administración a través de sistemas internos. Hacer una investigación del entorno jerárquico nos permite encontrar puntos de vista clave que pueden influir esencialmente en el lugar de trabajo de la asociación. Hay bromas sobre si este problema debe ser atendido de manera equitativa o emocional. Por términos verdaderos aludimos a perspectivas físicas o subyacentes, mientras que las reacciones emocionales aluden a la impresión de los trabajadores sobre su clima de mejora.

Por lo tanto, da forma al clima interior de una asociación y es un entorno mental notable que existe en cada asociación. También se hace referencia a que la idea de entorno jerárquico incorpora distintas partes de la circunstancia que se entrecruzan en mayor o menor grado, como el tipo de asociación, innovación, estrategia, objetivos funcionales, principios internos (elementos primarios), etc. adelante; así como adelantar o rechazar perspectivas, marcos de estima y tipos de comportamiento social (variables sociales).

El resultado fue que la iniciativa innovadora y el entorno jerárquico afectaron la ejecución del trabajo, tanto directamente como a través de la intervención de formas imaginativas de comportarse en el trabajo. La conducta inventiva en el trabajo afecta la ejecución del trabajo. Este examen original propone un modelo para fabricar la ejecución del trabajo entre los profesores de bienestar a través de una iniciativa innovadora y un entorno jerárquico con el avance jerárquico como intervención.

Por lo tanto, el desempeño laboral del personal, señala que el 53.3% muestra un nivel regular, el 26.7% muestra un desempeño bueno y el 20% un desempeño malo. Estos análisis concuerdan con Kurdi et al. (2020) Sin embargo, una de las razones básicas que subyacen a los esfuerzos de reforma del cuidado de la salud variados estos pueden ser en alcance o amplitud o velocidad o intensidad, es la sospecha ampliamente compartida de que los servicios de salud funcionan menos de lo que debería y podría hacer. Dado que los sistemas de salud están compuestos esencialmente por personas, mejorar el desempeño primero tendría que centrarse en ellos, incluso reconociendo que el entorno laboral juega un papel crucial.

Apaza (2022) señala que la gestión de los recursos humanos es uno de los determinantes más importantes del éxito o fracaso de la reforma del sector salud. A pesar de las reformas de gestión y los esfuerzos de capacitación del personal, muchas organizaciones del sector público han tenido poco éxito en mejorar el desempeño de su personal. Con crecientes demandas de rendición de cuentas y valor por dinero de parte del público servicios del sector, es al menos necesario mejorar nuestra comprensión de lo que hace que el personal de salud se desempeñe bien, y de lo que se interpone en el camino de buen rendimiento. Muchos gobiernos contratan automáticamente a todos los profesionales de la salud graduarse para trabajar en el sector de la salud estatal. Esto a menudo significa salarios dignos y condiciones de trabajo que carecen de servicios, materiales y equipos básicos. Llegar. Los desarrollos de políticas en el sector de la atención de la salud generalmente ignoran estas realidades, ya sea por falta de capacidad de planificación en el nivel central o debido a preocupaciones políticas predominantes o conflictos.

Como siempre, no existe una fórmula mágica que funcione para las organizaciones de todos los tamaños y amplitudes. Por lo tanto, la frecuencia de estas mediciones puede variar según las políticas internas de personal y el desempeño general de la organización. Sin embargo, lo cierto es que se recomiendan revisiones de desempeño al menos cada seis meses. Esto se debe a que es más fácil monitorear efectivamente el desempeño de los empleados más adelante en el año. En cualquier caso, si hablamos de mejora

del desempeño, no solo basta con las revisiones semestrales, sino que los empleados deben fortalecer algunos aspectos de sus roles con el tiempo.

Esto significa alentarlos a alcanzar nuevas metas, establecer nuevos desafíos, comunicar de manera efectiva dónde se pueden mejorar sus operaciones diarias y, básicamente, brindarles retroalimentación efectiva cuando sea necesario.

En la relación de la dimensión motivación y la variable, el rho de Spearman fue de 0,824, que indica relación positiva directa. En la dimensión comunicación el tiene un valor de 0,731 señala que hay una relación directa. Y por último en la dimensión toma de decisiones podemos visualizar que el Rho de Spearman fue de 0,738 indicando relación positiva. Estos resultados coinciden con Badrianto & Ekhsan (2020) Conectado con la especulación particular, el aspecto inspirador de la exhibición del personal de Wellbeing Place en Lima, no hay evidencia de una relación positiva inmediata como  $P=0.060$ . A diferencia de la información adquirida, es fundamentalmente superior a 0,05 para la investigación. A pesar de que la OPS/OMS la concibe como un aspecto significativo en el ámbito jerárquico, la inspiración se caracteriza como el conjunto de objetivos y supuestos individuales en el ámbito laboral, lo que también podemos decir es un conjunto de mentalidades y respuestas de un clasificación individual. Relacionar la idea de inspiración con la ejecución es una parte importante del examen y es crucial para él. La relación inmediata con el bienestar de Limatambo no es evidente.

En cuanto a la dimensiones comunicación no está directamente relacionada la variable. Esto es claro como  $P=0.187$  mayor que 0,05. Demuestra que no hay una correlación directa entre los dos. Según el coeficiente de Spearman, la correlación es 0,268 La relación entre la comunicación y la variable así lo demuestra. Rojas (2019) necesarios para la interacción mutua de los profesionales. De hecho, la comunicación es fundamental para el cambio climático y organizar, basado en todas estas notificaciones de la OPS/OMS a la OMS ver la comunicación como un medio para un fin, informando del encargado al profesional y viceversa.

En la dimensión de toma de decisión, es claro que esto tiene un impacto directo y significativo. Se sustenta que el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) es igual a 0.432 y Valor aceptado  $P = 0,017$ . Encontrado directamente relacionado entre las dimensiones y la variable (Susanibar, 2019) se informa que toma de decisiones se considera la capacidad que tiene una persona para tomar decisiones y al mismo tiempo decidir solucionar el comportamiento o problemas al respecto.

## **VI.CONCLUSIONES**

**Primera:** El nivel del clima organizacional del personal de un centro de salud Chimbote, se concluye que existe un 48.3% por mejorar en este aspecto, no existe un ambiente de trabajo donde se pueda llevar un clima eficiente ya que existen problemas entre compañeros.

**Segunda:** El nivel de desempeño laboral del personal de dicha institución, se concluye que el 53.3% de los encuestados se encuentra ni insatisfechos ni satisfechos en un nivel regular, y es así porque no realizan bien su trabajo están preocupados por temas personales y se desconcentran.

**Tercera:** La relación de las dimensiones motivación, comunicación y toma de decisiones (0,824; 0,731; 0,738) donde se llegó a la conclusión que existe relación s entre cada una de ellas y la variable.

**Cuarta:** En la correlación de las variables del estudio se concluye que se rechaza la HO y se acepta H1, indicando relación de 0, 824.

## **VII.RECOMENDACIONES**

**Primera:** Al director de dicha institución, realizar un plan de incentivos y reconocimientos para el personal para mejorar el clima organizacional, de esta manera poder motivarlos para que brinden una mejor atención a los usuarios.

**Segunda:** Al encargado, hacer un análisis de las falencias de la gestión para mejorar el clima organizacional y por ende el desempeño laboral del personal de salud.

**Tercera:** Al personal de salud, al ser motivados brindar una buena atención, asimismo tener una comunicación eficaz con el paciente y brindar, respetar las opiniones de cada uno de ellos.

**Cuarta:** Se sugiere a la escuela de pos grado, seguir con estos temas de investigación y que este estudio sirva de ayuda para otros maestrantes e estudios futuros que los instrumentos puedan ser tomados y aplicados para obtener una mejor información.

## REFERENCIAS

- Andina, A. P. (agosto de 2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Enfoques Consulting EIRL*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Akob, M., Arianty, R., & Putra, A (2020). The mediating role of distribution Kahns engagement: An empirical evidence of salesforce in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 249-260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>
- Apaza B (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*
- Arfah, A., & Aditya, H. P. K. P. (2019). Analysis of Productivity and Distribution of Female Workers in FB's Industries. *Journal of Distribution Science*, 17(3), 31-39. <https://doi.org/10.15722/jds.17.03.201903.31>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Bernardo C; Carbajal Y & Contreras V (2019) metodología de la investigación. Comisión de acreditación y calidad. <https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Castro, R. M. S., Rubiano, Y. A. R., & Padilla, N. M. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8).
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.



Del Ángel-Salazar, E., Fernandez-Acosta, C., Santes-Bastián, M., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *SciELO*, 3. doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.

Diario Gestión (2022) Cuando un jefe tiene el síndrome de Procusto y por qué la empresa debe erradicarlo. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cuando-un-jefe-tiene-el-sindrome-de-procusto-y-por-que-la-empresa-debe-erradicarlo-noticia/>

Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D., & Bauman, A. (2019). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building research & information*, 47(4), 468-479.

Feliciano C., Dos Santos N., Guimaraes B., Pedreschi D., & De Assis L. (2022). Clima organizacional e intenção de rotatividade de enfermeiros: estudo de método mixto. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 8. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/reben/a/dvTv45jxDfLKWZKtsrHSVcS/?format=pdf&lang=en>.

Feria H; Blanco M & Valledor R (2019) La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/123456789/90/La%20dimensi%C3%B3n%20metodol%C3%B3gica%20del%20dise%C3%B1o%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fiorella, G. M. (29 de Abril de 2019). *Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Obtenido de Diario Gestión : <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>

- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G & Putra, A (2020). Relationship of TQM on managerial performance: Evidence from property sector in Indonesia. *Journal of Distribution Science*, 18(1), 47-57. <https://doi.org/10.15722/jds.18.01.20201.47>.
- Fuentes D; Toscano A; Malvaceda E; Díaz J & Dáz L (2020) Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. 1 era ed. Medellín. 115 páginas.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 1-15.
- Haerani, S., Sumardi, Hakim, W., Hartini, & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States Owned Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 211-221. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.211>.
- Haryono, S., Ambarwati, Y. I., & Saad, M. S. M. (2019). Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1-6.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2019). Un acercamiento al Clima Organizacional. *SciELO*, 3. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016)
- Johnson, J. V., Gardell, B., & Johansson, G. (2020). *The psychosocial work environment: work organization, democratization, and health: essays in memory of Bertil Gardell*. Routledge.
- Kurdi, B., Alshurideh, M & afaishat, T. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters* , 10(16), 3981-3990.
- Lily, C. C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucar de la Red de Salud Jauja -2018*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana\\_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3803.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>
- Mamani, D. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal profesional de salud que trabaja en la Microred Quellouno – 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] Repositorio Institucional.
- Ministerio de Salud (2019) Plan de acción de mejora de cultura y clima organizacional. Instituto Nacional de Salud Mental. <http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0175-2019-1.pdf>

- Montesdeoca, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador] Repositorio Institucional UASB.
- Nurhilalia A., Mahlia, M., Jusni, & Aditya, H (2019). Determinant of market orientation on SME performance: RBV and SCP perspective. *Journal of Distribution Science*, 17(9), 35-45. <https://doi.org/10.15722/jds.17.09.201909.35>
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation: A Study in the Pharmaceutical Field in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201-212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.201>
- Olivera-Garay, Y; Leyva-Cubillas L & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475.
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., HamburgerMadrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional.
- Palacios, D. (2019.) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Marcos] Cybertesis. UNMSM.
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review. *BMC public health*, 19, 1-21.

- Palacios, D. (2019.) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Marcos] Cybertesis. UNMSM.
- Paredes P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.
- Rufino J (2022) Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario Covid-19. Tesis post grado, Universidad Nacional de Piura.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3639/F-CAD-RUF-JIM-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, L. S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*. Obtenido de <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e/102>
- Salud, O. M. (05 de Mayo de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- SumbaR. & Moreno P (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Obtenido de *Revista Científica Dominio de las Ciencias*:  
 file:///C:/Users/User2/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360.pdf
- Susanibar, L. E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74382/Susanibar\\_LED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74382/Susanibar_LED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).

Suong, H., Thanh R, & Dao X (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities - Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273-280.  
<http://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no1.273>

Turizo A., & Ruiz Y. (2020). *Analisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud*.  
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5068/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

## Anexos

**Tabla N° 1:** Matriz de consistencia: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de un Centro de Salud – Chimbote 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b> ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud-Chimbote 2023?	<b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud.	H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote, 2023.  H0. No Existe relación significativa entre la clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote, 2023.	<b>V.I.: Clima organizacional</b>	<b>Unidad de Análisis</b>  El personal de un centro de salud en Chimbote	<b>Enfoque de investigación:</b>  Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Alcance:</b>  Correlacional  <b>Diseño:</b>  No experimental, transversal	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Se aplicará 1 encuesta para cada variable  <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Después de consolidar datos, se exportaron al programa Microsoft Excel para ordenarlos y jerarquizarlos. Posteriormente, pasarlos a SPSS para obtener gráficos estadísticos y respuestas en base a tablas.
<b>Problemas específicos:</b>  (1) ¿Cuál es el nivel de clima organización del personal asistencial de un centro de salud-Chimbote 2023? (2) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de un personal asistencial de un centro de salud-Chimbote 2023? (3) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud-Chimbote, 2023?	<b>Objetivos Específicos:</b>  (1) Identificar el nivel de clima organizacional del personal asistencial de un Centro de Salud - Chimbote 2023. (2) Identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud - Chimbote 2023 (3) Establecer la relación de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud - Chimbote 2023			<b>V.D.: Desempeño laboral</b>		

**Tabla N°2: Operacionalización de variables.**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es definida como la manera particular que se puede medir de manera interna en una organización, la misma que es percibida y descrita por sus miembros, el cual repercute en su comportamiento. (Chiavenato 2007)	La variable clima organizacional fue medido con un cuestionario que constaba de 21 ítems relacionados a sus dimensiones escala empleada será tipo Likert.	Motivación	Remuneración Condiciones físicas del trabajo Aspiraciones de trabajador Involucramiento laboral	Ordinal
			Comunicación Interpersonal	Canales de comunicación Relaciones interpersonales Entendimiento de los mensajes	
			Toma de decisiones	Toma de decisiones del puesto Responsabilidad del trabajador Estructura organizacional	
Desempeño laboral	Se puede definir como las conductas o comportamientos de los trabajadores, los cuales buscan facilitar el cumplimiento de objetivos, el buen desempeño es vital para su desarrollo. (Chiavenato, 2011)	La variable desempeño laboral fue medido con un cuestionario que contenía 15 ítems, éstos estaban relacionados a las dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia, medido con la escala tipo Likert	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador. Eficacia del trabajador. Nivel de Producción del personal. Cumplimiento de las metas del trabajador.	Ordinal
			Eficacia	Percepción del Nivel de calidad de trabajo. Medidas logradas. Cumplimiento de las tareas asignadas. Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	
			Eficiencia	Responsabilidad del Personal. Nivel de conocimientos técnicos. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. Nivel de adaptabilidad del trabajador.	



## Anexo 2: instrumentos de recolección de datos

Instrucciones: analice las preguntas y responda según su criterio

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítems	VALORACIÓN				
	Variable Clima Organizacional					
	Motivación	5	4	3	2	1
1	Me interesa el desarrollo de mi organización					
2	Estoy comprometido con mi organización de salud					
3	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud					
4	Existe sana competencia entre mis compañeros					
5	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño					
6	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo					
7	Mi salario y beneficios son razonables					
8	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	5	4	3	2	1
9	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
10	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
11	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13	El personal se siente libre de cuestionar/Objetar las decisiones o acciones inadecuadas de sus superiores					

14	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
15	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien					
	<b>TOMA DE DECISIONES</b>					
16	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben de tomarse					
17	En mi organización participo en la toma de decisiones					
18	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud					
19	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
20	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
21	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo					
	<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>EFICIENCIA LABORAL</b>					
22	La responsabilidad que asume en el trabajo es acorde a su capacidad profesional					
23	El nivel de conocimiento de su profesión le permite desenvolverse adecuadamente					
24	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación de su trabajo					
25	Se adapta rápidamente a los cambios que se generan en su entorno					
26	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
	<b>EFICACIA LABORAL</b>					
27	Cumple metas establecidas en su servicio dentro de los cronogramas establecidos					
28	Cumple con las actividades propias del servicio					
29	Conoce las funciones que conciernen al servicio que usted brinda					

30	El trabajo desarrollado es de calidad					
31	Logra desarrollar las tareas asignadas a su persona sin mediar ninguna ayuda					
	PRODUCTIVIDAD LABORAL					
32	Considera eficiente el servicio brindado en su horario de trabajo					
33	Cumple con eficacia su función dentro del establecimiento					
34	Su producción está acorde a las metas y políticas del establecimiento de salud					
35	Llega a cumplir con las metas establecidas en el establecimiento					
36	Contribuye de manera certera con el cumplimiento					

## FICHA TÉCNICA CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>Título de investigación</b>	<b>Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023</b>	
<b>Autora</b>	Romualdo Roque Madeleine Roció	
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote 2023.	
<b>Variable a medir</b>	<b>Clima organizacional</b>	
<b>Administración</b>	<b>Individual</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Motivación</b>	
	<b>Comunicación</b>	
	<b>Toma de decisiones</b>	
<b>Duración</b>	<b>15 - 20 min</b>	
<b>Sujetos de aplicación</b>	El personal de un centro de salud en Chimbote	
<b>Número de ítems del instrumento</b>	El instrumento de la investigación está formado por 21 ítems	
<b>Descripción de la escala</b>	<p style="text-align: center;">1 = Nunca</p> <p style="text-align: center;">2 = Muy pocas veces</p> <p style="text-align: center;">3 = Algunas veces</p> <p style="text-align: center;">4 = Casi siempre</p> <p style="text-align: center;">5 = Siempre</p>	
<b>Baremos</b>	<b>No saludable</b>	21 – 50 puntos
	<b>Por mejorar</b>	51 – 78 puntos
	<b>Saludable</b>	79 – 106 puntos
<b>Método para Consistencia interna</b>	<p style="text-align: center;"><b>Alfa de Cronbach</b></p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p style="text-align: center;"><math>\alpha</math> = Alfa de Cronbach</p>	

	K = Número de Ítems
<b>Valor de consistencia interna</b>	<b>0,945</b>
<b>Conclusiones de consistencia interna</b>	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

ALFA DE CRONBACH			
$\alpha$	Alfa	=	0.945
K	N.º de ítems	=	21

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11: C10 2

Visible: 52 de 52 variables

Modelo: Alfa

Etiqueta de escala:

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```
RELIABILITY
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11 C12 C13 C14
C15 C16 C17 C18 C19 C20 C21
/SCALE ("ALL VARIABLES") ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	21

## Base de datos

NIVEL DE CONFIABILIDAD																					
C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	5	4	1	3	1	2	2
2	4	3	4	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	5	3	1	3	1	2	2
3	4	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	5	4	1	2	1	2	2
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	1	2	2
5	4	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
6	5	3	4	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	5	4	1	3	1	1	2
7	3	3	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	5	2	1	2	1	2	2
8	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	5	3	2	2	1	2	2
9	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	5	3	2	1	1	2	2
10	4	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	5	3	2	3	1	2	2
11	4	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	3	2	3	1	1	2
12	3	4	3	4	2	4	4	4	2	5	4	3	3	5	1	3	5	2	5	5	4
13	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5	3	2	3	1	2	2
14	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2
15	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
16	5	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	5	2	5	2	2	3	3	5	5	3
17	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	2	5	2
18	5	3	4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
19	4	5	4	5	2	4	2	2	4	3	2	4	5	2	3	3	2	3	2	2	3
20	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	3	3	3	5	2	2	2	2	5

## FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO LABORAL

<b>Título de investigación</b>	<b>Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023</b>	
<b>Autora</b>	Romualdo Roque Madeleine Roció	
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud - Chimbote 2023.	
<b>Variable a medir</b>	<b>Desempeño laboral</b>	
<b>Administración</b>	<b>Individual</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Productividad laboral</b>	
	<b>Eficacia</b>	
	<b>Eficiencia</b>	
<b>Duración</b>	<b>15 - 20 min</b>	
<b>Sujetos de aplicación</b>	El personal de un centro de salud en Chimbote	
<b>Número de ítems del instrumento</b>	El instrumento de la investigación está formado por 15 ítems	
<b>Descripción de la escala</b>	<p style="text-align: center;">1 = Nunca</p> <p style="text-align: center;">2 = Muy pocas veces</p> <p style="text-align: center;">3 = Algunas veces</p> <p style="text-align: center;">4 = Casi siempre</p> <p style="text-align: center;">5 = Siempre</p>	
<b>Baremos</b>	<b>Malo</b>	15 – 35 puntos
	<b>Regular</b>	36 – 55 puntos
	<b>Bueno</b>	56 – 75 puntos
<b>Método para Consistencia interna</b>	<p style="text-align: center;"><b>Alfa de Cronbach</b></p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p style="text-align: center;"><math>\alpha</math> = Alfa de Cronbach</p>	

	K = Número de Ítems
<b>Valor de consistencia interna</b>	<b>0,932</b>
<b>Conclusiones de consistencia interna</b>	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

ALFA DE CRONBACH			
$\alpha$	Alfa	=	0.932
K	N.º de ítems	=	15

IBM SPSS Statistics Editor de datos

11: C10

Modelo: Alfa

Etiqueta de escala:

Elementos: D22, D23, D24, D25, D26, D27, D28, D29, D30, D31, D32, D33, D34, D35, D36

Estadísticos...

Visite: 52 de 52 variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | 19:18 | 10/06/2023

IBM SPSS Statistics Visor

RELIABILITY

/VARIABLES=D22 D23 D24 D25 D26 D27 D28 D29 D30 D31 D32 D3

3 D34 D35 D36

/SCALE(\*ALL VARIABLES\*) ALL

/MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	50	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	15

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | 19:17 | 10/06/2023





## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023

Investigadora: Romualdo Roque Madeleine Roció

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional servicios de salud o programa académico en gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un centro de salud Chimbote 2023.

Describir el impacto del problema de la investigación. Se observa mal clima organizacional y no hay un buen desempeño laboral

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de puesto de un Centro de Salud Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Romualdo Roque Madeleine Roció, email: [mromualdo22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mromualdo22@ucvvirtual.edu.pe), y Docente asesor Castillo Saavedra Ericson Félix, email: [efcastllos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:efcastllos@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: nombre y firma. En el caso que sea cuestionado virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*

## Base de datos

	Motivación								Clima organizacional											Desempeño laboral																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	comunicación interpersonal					toma de decisiones						eficiencia laboral					eficacia laboral					Productividad laboral								
								p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	d22	d23	d24	d25	d26	d27	d28	d29	d30	d31	d32	d33	d34	d35	d36			
1	3	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	5	4	1	3	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
2	4	3	4	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	5	3	1	3	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	4	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	5	4	1	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	1	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	
5	4	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	
6	5	3	4	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	5	4	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	3	3	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	5	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
8	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	5	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	5	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	5	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
11	4	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
12	3	4	3	4	2	4	4	4	2	5	4	3	3	5	1	3	5	2	5	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	
13	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
14	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	5	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	5	2	5	2	2	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
17	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	2	5	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
18	5	3	4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	4	5	4	5	2	4	2	2	4	3	2	4	5	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
20	4	2	5	3	2	1	2	2	4	5	3	2	4	4	4	2	5	5	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2
21	2	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	4	4	5	5	
22	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	

23 2 1 4 4 5 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4  
24 2 4 4 4 3 3 5 4 3 3 3 4 4 3 1 4 4 4 3 4 4 5 3 5 4 3 4 5 5 5 4 2 2 4 4 3  
25 2 3 2 3 2 1 4 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3  
26 2 3 3 3 4 4 4 5 4 4 2 3 3 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 2 3 3 4  
27 2 5 5 3 2 2 5 5 5 2 2 1 2 4 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 2 2 4 4 3  
28 2 3 2 5 3 3 5 5 4 3 3 3 3 3 2 3 5 5 4 3 5 5 3 4 3 5 5 5 5 5 5 4 3 2 4 4 5  
29 2 3 4 3 3 3 5 4 4 3 3 3 4 4 1 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 3 2 2 4 4 4  
30 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5  
31 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5  
32 2 3 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 3 4 2 3 2 3 1 2 2 2 2 3 2 2 2 2 4 3 3 3 2 2 2 2 2 1  
33 2 1 4 5 4 4 5 4 4 4 2 4 5 5 2 4 3 3 2 2 2 2 3 4 4 4 4 4 5 2 2 2 2 2 2 2 3  
34 2 1 2  
35 2 3 2 3 2 3 4 2 3 2 1 1 2 3 3 3 3 3 4 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 2 4 4 4  
36 2 1 2 4 4 3 2 3 3 2 4 3 4 2 3 3 5 4 3 3 3 3 2 2 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5  
37 2 3 3 3 2 3 4 3 4 2 3 2 2 3 2 5 5 4 4 5 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 5 5  
38 2 4 4 4 3 3 5 4 5 4 3 3 3 4 4 4 5 5 5 4 5 4 5 4 4 4 4 5 5 5 5 4 5 2 2 2 1  
39 2 5 5 4 3 2 5 5 5 4 2 3 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5  
40 2 5 4 5 5 4 5 5 4 5 3 3 4 4 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5  
41 2 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 2 2 1  
42 2 3 4 4 3 4 4 4 3 2 1 2 2 2 3 3 2 2 1 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 2 2 2 2 2 3  
43 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 2 2 2 2  
44 2 3 4 5 3 5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 2 2 2 2 5  
45 2 4 4 4 4 4 5 5 4 4 3 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 2 2 5  
46 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3 1 3 3 2 3 2 1 3 3 2 3 3 2 1 1 1 3 3 3 3 3 3 3  
47 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3 1 3 3 2 3 2 1 3 3 2 3 3 2 1 1 1 3 3 3 3 3 3 3  
48 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3 1 3 3 2 3 2 1 3 3 2 3 3 2 1 1 1 3 3 3 3 3 3 3  
49 2 3 4 5 3 4 5 4 3 4 3 2 3 3 2 4 4 4 3 4 4 3 4 3 3 4 4 4 4 4 4 2 2 2 4 4 4  
50 2 2 2 2 4 2 2 2 2 2 5 2 3 3 3 5 2 2 2 2 5 5 3 2 4 5 5 5 5 5 2 2 2 2 2 2

## Validaciones de instrumentos

### Experto 1

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud – Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Britado Fidel Medina Saldaña			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	MINISTERIO DE SALUD			
<b>Institución donde labora:</b>				
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de clima organizacional
<b>Autor(a):</b>	MINSA
<b>Procedencia</b> :	Lima

<b>Administración:</b>	Profesionales
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un centro de salud Chimbote
<b>Significación:</b>	Explicar como está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cual es el objeto de medición)

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Clima organizacional	Motivación	son un cúmulo de propósitos y esperanzas de la persona en su ambiente laboral además de ellos podemos decir que también es un conjunto de actitudes y reacciones naturales propias de los individuos
	Comunicación	Es el medio por el cual se facilita la llegada de los mensajes tanto de los jefes con el personal y viceversa
	Toma de decisiones	Es la acción por la cual el trabajador es capaz de resolver una determinada situación en distintos contextos.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “clima organizacional”, elaborado por MINSA en el año 2000

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

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis

		adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** (Motivación)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar la motivación)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Remuneración	Me interesa el desarrollo de mi organización	4	4	4	
	Estoy comprometido con mi organización de salud	4	4	4	
	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud	4	4	4	
Condiciones	Existe sana competencia entre mis compañeros	4	4	4	



físicas del trabajo	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	4	4	4	
Aspiraciones de trabajador	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Involucramiento laboral	Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	
	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Comunicación interpersonal)**
- **Objetivo de la dimensión: (Determinar la comunicación interpersonal)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Canales de comunicación	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	4	4	4	
	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	El personal se siente libre de cuestionar/Objetar las decisiones o acciones inadecuadas de sus superiores.	4	4	4	
	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	4	4	4	
	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien	4	4	4	

- **Tercera dimensión: (Toma de decisiones)**
- **Objetivo de la dimensión: (determinar la toma de decisiones)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Toma de decisiones	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben de tomarse	4	4	4	
	En mi organización participo en la toma de decisiones	4	4	4	
Responsabilidades del trabajador	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	4	4	4	
Estructura organizacional	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo	4	4	4	

  
 \_\_\_\_\_  
**Mg Britaldo Fidel Medina Saldaña**

.....

## Validaciones de instrumentos

### Experto 2

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud – Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 7. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Carla Mercedes Soto Muñoz			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente post grado			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Particular			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 9. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de clima organizacional
<b>Autor(a):</b>	MINSA
<b>Procedencia :</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Profesionales

<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un centro de salud Chimbote
<b>Significación:</b>	Explicar cómo está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cuál es el objeto de medición)

## 10. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Clima organizacional	Motivación	son un cúmulo de propósitos y esperanzas de la persona en su ambiente laboral además de ellos podemos decir que también es un conjunto de actitudes y reacciones naturales propias de los individuos
	Comunicación	Es el medio por el cual se facilita la llegada de los mensajes tanto de los jefes con el personal y viceversa
	Toma de decisiones	Es la acción por la cual el trabajador es capaz de resolver una determinada situación en distintos contextos.

## 11. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “clima organizacional”, elaborado por MINSA en el año 2000

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

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.

<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está Midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

## 12. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** (Motivación)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar la motivación)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Remuneración	Me interesa el desarrollo de mi organización	4	4	4	
	Estoy comprometido con mi organización de salud	4	4	4	
	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud	4	4	4	
Condiciones físicas del trabajo	Existe sana competencia entre mis compañeros	4	4	4	
	Mi remuneración está acorde con la función que	4	4	4	

	desempeño				
Aspiraciones de trabajador	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Involucramiento laboral	Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	
	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Comunicación interpersonal)**
- **Objetivo de la dimensión: (Determinar la comunicación interpersonal)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Canales de comunicación	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	4	4	4	
	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	El personal se siente libre de cuestionar/Objetar las decisiones o acciones inadecuadas de sus superiores.	4	4	4	
	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	4	4	4	
	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien	4	4	4	

- **Tercera dimensión: (Toma de decisiones)**
- **Objetivo de la dimensión: (determinar la toma de decisiones)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Toma de decisiones	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben de tomarse	4	4	4	
	En mi organización participo en la toma de decisiones	4	4	4	
Responsabilidades del trabajador	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	4	4	4	
Estructura organizacional	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo	4	4	4	

  
 Mg. Carla M. Soto Muñoz  
 ESPECIALISTA EN NEFROLOGÍA  
 CEP: 58527 RNE: 22038

Firma/DNI: 44828422  
 EXPERTO



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 de la Jefa 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 **SOTO MUÑOZ**  
Nombres **CARLA MERCEDES**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **44828422**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**  
Decana **MARIA MARGARITA FANNING BALAREZO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título de Segunda Especialidad Profesional **SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL "AREA DEL CUIDADO DE ENFERMERIA - ESPECIALISTA EN NEFROLOGIA"**  
Fecha de Expedición **11/04/19**  
Resolución/Acta **103-2019-CU**  
Diploma **UNPRO-FE-2019-3365**  
Fecha Matricula **10/08/2013**  
Fecha Egreso **07/08/2015**

Fecha de emisión de la constancia:  
10 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000963262

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado  
Fecha: 10/11/2022 23:55:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://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° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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



## Validaciones de instrumentos

### Experto 3

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud – Chimbote, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 13. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Deysi Violeta Rebaza Guzmán			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Médico			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Particular			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 15. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de clima organizacional
<b>Autor(a):</b>	MINSA
<b>Procedencia :</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Profesionales

<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un centro de salud Chimbote
<b>Significación:</b>	Explicar cómo está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cuál es el objeto de medición)

## 16. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Clima organizacional	Motivación	son un cúmulo de propósitos y esperanzas de la persona en su ambiente laboral además de ellos podemos decir que también es un conjunto de actitudes y reacciones naturales propias de los individuos
	Comunicación	Es el medio por el cual se facilita la llegada de los mensajes tanto de los jefes con el personal y viceversa
	Toma de decisiones	Es la acción por la cual el trabajador es capaz de resolver una determinada situación en distintos contextos.

## 17. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “clima organizacional”, elaborado por MINSA en el año 2000

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

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.

<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está Midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

- 9. No cumple con el criterio
- 10. Bajo Nivel
- 11. Moderado nivel
- 12. Alto nivel

#### 18. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** (Motivación)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar la motivación)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Remuneración	Me interesa el desarrollo de mi organización	4	4	4	
	Estoy comprometido con mi organización de salud	4	4	4	
	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud	4	4	4	
Condiciones físicas del trabajo	Existe sana competencia entre mis compañeros	4	4	4	
	Mi remuneración está acorde con la función que	4	4	4	

	desempeño				
Aspiraciones de trabajador	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Involucramiento laboral	Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	
	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Comunicación interpersonal)**
- **Objetivo de la dimensión: (Determinar la comunicación interpersonal)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Canales de comunicación	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	4	4	4	
	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	El personal se siente libre de cuestionar/Objetar las decisiones o acciones inadecuadas de sus superiores.	4	4	4	
	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	4	4	4	
	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien	4	4	4	

- **Tercera dimensión: (Toma de decisiones)**
- **Objetivo de la dimensión: (determinar la toma de decisiones)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Toma de decisiones	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben de tomarse	4	4	4	
	En mi organización participo en la toma de decisiones	4	4	4	
Responsabilidades del trabajador	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	4	4	4	
Estructura organizacional	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo	4	4	4	



DEYSI REDREZA GUZMÁN  
LIC. ENFERMERÍA  
CER. 058243

Firma/DNI: 43968198  
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección 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 de la Jefa 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 **REBAZA GUZMAN**  
Nombres **DEYSI VIOLETA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **43968198**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**  
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **01/08/16**  
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**  
Diploma **UCV35695**  
Fecha Matrícula **01/03/2014**  
Fecha Egreso **30/08/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
**11 de Noviembre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0009983285

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 11/11/2022 00:01:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora 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 de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud – Chimbote, 2023", cuyo autor es ROMUALDO ROQUE MADALEINE ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 01-09-2023 10:19:32
SOSA APARICIO LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 32887991 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 01-09-2023 10:25:19

Código documento Trilce: TRI - 0650516