



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal
asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023**

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

AUTORA:

Vasquez Honorio, Melissa Brenda (orcid.org/0000-0002-6971-5309)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Gomez Bedia, Karla Katiuska (orcid.org/0000-0001-7298-502X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por la vida, ser mi soporte, mi luz y mi guía.

A mis padres por el apoyo incondicional, alentarme siempre y hacer posible mi realización personal y profesional, esperando poder darles un mejor futuro con todo lo logrado.

Melissa Brenda Vásquez Honorio

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Castillo Saavedra Ericson Felix, por su compromiso con mi trabajo de investigación más allá del deber.

Al centro de salud Progreso por permitirme elaborar mi tesis dentro de su institución.

A la universidad por brindarnos los conocimientos necesarios en todo este tiempo para poder ser unos profesionales de éxito.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, 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, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023", cuyo autor es VASQUEZ HONORIO MELISSA BRENDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 22- 07-2023 15:44:50

Código documento Trilce: TRI - 0594946



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ HONORIO MELISSA BRENDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ HONORIO MELISSA BRENDA DNI: 70014512 ORCID: 0000-0002-6971-5309	Firmado electrónicamente por: MVASQUEZHO el 04- 09-2023 21:49:45

Código documento Trilce: INV - 1276829

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación	13
3.1.2 Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.3.1 Población	15
3.3.2 Muestreo	15
3.3.3 Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.	21
Tabla 2. Nivel del clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.	22
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.	23
Tabla 4. Correlación de clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.	
Error! Bookmark not defined.	

RESUMEN

La presente investigación, clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote 2023; para ello se aplicó una metodología tipo básica, con diseño no experimental – transversal, de nivel correlacional, y enfoque cuantitativo. La técnica de recolección de datos que se aplicó fue la encuesta, para ello se requirió la participación de 50 trabajadores del centro de salud a quienes se le aplicaron dos cuestionarios, uno relacionado al clima organizacional y otro al desempeño laboral el cual fue nuestro instrumento para el recojo de datos. Como resultados relevantes se obtuvo un nivel medio de un 74% entre dichas variables, así como un valor de correlación de Pearson 0,520 positivo medio en su hipótesis general; por lo tanto, se concluye que tener un mejor clima organizacional, causará un mayor desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, establecimiento, trabajo, salud.

ABSTRACT

The present investigation, organizational climate and work performance in the assistance personnel of a health establishment, Chimbote, 2023, had as main objective to determine the relationship between organizational climate and work performance in the assistance personnel of a health establishment, Chimbote 2023; For this, a basic type methodology was applied, with a non-experimental design - cross-sectional, of a correlational level, and a quantitative approach. The data collection technique that was applied was the survey, for which the participation of 50 health center workers was required, to whom two questionnaires were applied, one related to the organizational climate and the other to job performance, which was our instrument for the data collection. As relevant results, an average level of 74% was obtained between said variables, as well as a positive mean Pearson consequence value of 0.520 in its general hypothesis; therefore, it is concluded that having a better organizational climate will cause greater work performance in the workers of the health establishment.

Keywords: Organizational climate, performance, establishment, work, health.

I. INTRODUCCIÓN

Para ampliar más el conocimiento sobre la realidad problemática de esta investigación, citamos a Chagray et al. (2020) el cual menciona que el entorno hospitalario donde se desempeña los trabajadores médicos está bajo ciertas condiciones las cuales provocan una interacción entre ellos buena o mala la cual se denomina clima laboral, esto debido a diversas situaciones que atraviesan los trabajadores médicos, cual puede verse alterado, afectando así su conducta cotidiana en el trabajo.

A nivel internacional, podemos mencionar el caso que sustenta el Ministerio de trabajo de Brasil (2023) donde sus hospitales presentan un 33.5% en promedio de problemas de desempeño por causas de un mal clima laboral, siendo más notorio en entidades gubernamentales, así mismo podemos señalar que la Confederación Mundial del Trabajo (2023), considera que el individuo es un factor importante para una empresa, por lo si sucede algún problema en la persona, esta puede lograr influir en el desenvolvimiento laboral dando como resultado un ambiente negativo dentro de la empresa adjuntando así otro tipo de problemas como el estrés, ya que se sabe que es una de las enfermedades más comunes y menos reconocidas por los mismos trabajadores.

Por otro lado, Organización Internacional del Trabajo (2023) señala de que las empresas de cualquier tipo que no logren con sus trabajadores generar una buena conducta laboral, conllevará a un clima laboral no adecuado, perjudicando la labor de dicha empresa y a su vez restando varios aspectos tales como: ingresos, desempeño y la percepción de los clientes; el cual también lo vemos reflejado en los negocios médicos, donde la salud del paciente es nuestro principal objetivo y para ello se necesita de personal capacitado, así como un ambiente armonioso para su recuperación adecuada.

A nivel nacional, fue investigado por Great Place To Work (2023) quienes destacan que, en las empresas nacionales, el clima organizacional se ha vuelto una primacía. Además, se prioriza manejarla de una forma

correcta donde sea posible de evaluar objetivamente con los parámetros internacionales ya que los peruanos por las mismas dificultades que atravesamos, incluyendo la alteración en la forma de trabajo tras la pandemia, llegó a niveles altos de cambios en las conductas laborales que luego desencadenaron excesivos problemas en el centro de trabajo, la cual se ve reflejado en las empresas relacionadas a los servicios médicos debido a los desbordes de contagios a gran escala.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) señala que podemos partir desde la realidad nacional donde las empresas del sector de salud se vieron abrumadas por la pandemia debido al COVID 19, llegando a sobrepasar su capacidad de límite de atención, creando así una nueva forma de asistir a los pacientes y un nuevo cambio en la manera de realizar el trabajo, el cual llevó a una decadencia en la conducta laboral afectando el clima organizacional que se tenía, problema que será evaluado en nuestra investigación. El desempeño laboral puede ser observado en los empleados a nivel nacional mediante evaluaciones y medidas necesarias que las empresas realizan a sus trabajadores. Al no cumplir con dicho proceso, esto traerá consecuencias provocando un bajo rendimiento en su labor y desempeño efectivo en su centro de trabajo.

A nivel local, el establecimiento de salud de Chimbote cuenta con más de 30 trabajadores que brinda diferentes servicios a la población, sin embargo, se puede observar en su personal asistencial una falta de motivación debido a las malas condiciones en las que laboran a causa del paro en la ejecución de la construcción del establecimiento de salud, por el cual, todas las áreas tuvieron que ser trasladadas en un pequeño espacio para la atención de los pacientes, así mismo, otros servicios vienen atendiendo en módulos y otros fuera del área que los rodea, afectando así su clima organizacional. Debido a la mala gestión del municipio, junto a la falta de compromiso de la dirección del establecimiento de salud al no buscar soluciones para continuar con la ejecución del proyecto, es que se percibió un bajo nivel de calidad de trabajo debido al costo de adaptabilidad del personal a un nuevo espacio de atención, logrando reflejarse en el

incumplimiento de metas mensuales en atenciones y objetivos trazados anuales tal como lo observó la red pacífico norte de la región. Al no contar con un espacio adecuado para el manejo de los diversos tratamientos que realizan los profesionales de salud en el establecimiento de salud, es que los pobladores prefieren ser referidos al hospital más cercano. Es por ello, que la gran mayoría de los profesionales se limitan al desarrollo de sus competencias el cual trae consigo un cansancio mental mostrando un bajo rendimiento laboral trayendo consigo un bajo desempeño laboral.

En base a lo manifestado, se formuló el siguiente problema para nuestra investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023?

Respecto a la justificación para la presente investigación, esta nos permitirá ver la relación aparente entre clima organizacional y desempeño laboral, cómo se relacionan entre ellos, la cual se resolverá de manera práctica. La data que se conseguirá nos ayudará a planear las mejoras que serán de ayuda para el personal sanitario.

Desde un aspecto teórico, los resultados servirán como un aporte estratégico que podrán ser analizados por otros investigadores locales para ampliar sus conocimientos y continuar con los estudios de investigación.

Desde un enfoque práctico, la información obtenida permitirá a crear estrategias de mejoras que ayudarán al manejo de clima organizacional la cual los colaboradores podrán ponerlo en práctica dentro de su establecimiento de salud, brindando así un mejor servicio de atención.

Su aporte metodológico, reside en que se emplearon cuestionarios estructurados, la cual fueron validados para evaluar dichas variables en el personal de salud, y que podrán ser utilizados en otros escenarios de estudios con contexto similares.

Su aporte social, se basa en las mejoras que se logre con este estudio, la cual optimizarán el desarrollo del establecimiento, manteniendo

alerta a los colaboradores para los futuros retos que se presenten y brindando así una mejor calidad de atención al usuario.

El objetivo general planteado, fue: Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023. Los objetivos específicos son: Identificar el nivel del clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023; Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023; Establecer relación entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

En base a todo lo manifestado, se plantearon las hipótesis:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Ho: No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes de estudio, se tiene, a nivel internacional a:

Para el artículo elaborado por Kang et al. (2023) en Corea del Sur, los investigadores evaluaron la relación del clima organizacional y la presión del desempeño laboral en los trabajadores médicos de tecnología; para ello la metodología que se aplicó fue un estudio cuantitativo para una muestra de 301 empleados mediante un cuestionario; los resultados mostraron una afectación en la organización provocando una merma en el desempeño laboral. La presión laboral afectó en un 75%, mostrando en sus niveles más altos un 60% y en los bajos un 40%; llegando a la conclusión que los resultados son importantes para contribuir a la literatura sobre cómo en la industria médica tecnológica y el desempeño laboral se ve afectado por cambios o malas de decisiones que provocan un mal clima organizacional.

En el artículo publicado por Fousiani y Wisse (2022) en Países Bajos, el cual tuvieron que investigar la interpretación sobre los efectos de un liderazgo moderado y competitivo dentro de un clima organizacional en un hospital provocando un cambio en el desempeño en forma positiva; para ello, la metodología aplicada fue una investigación cuasi experimental, descriptiva; donde los resultados evidencian que los trabajadores del hospital fueron quienes mostraron una tendencia de mayor desempeño al estar vigilados sintiendo una responsabilidad mayor en aquellos días donde la percepción del líder no existía o no era parte de ellos, es ahí donde perdían competencia generando un clima organizacional diferente afectando directamente su desempeño laboral; la conclusión principal fue que los efectos de la interpretación de los trabajadores del hospital frente al comportamiento del líder pueden generar un cambio en su desempeño laboral.

En la tesis doctoral publicada por Carrillo (2019) en Ecuador; con el propósito de conocer si se relaciona la cultura organizacional y desempeño laboral en una clínica ecuatoriana; la metodología aplicada fue de una

investigación de Flecman y Góngora con el propósito de identificar el desempeño laboral y el clima organizacional, para ello se aplicó una entrevista de profundidad para identificar aspectos fundamentales, los datos fueron procesados en softwares estadísticos; los cuales 1004 fueron quienes pasaron la entrevista a través de un muestreo no probabilístico el cual se logró identificar que para el sector de clínicas domina un clima organizacional exigente orientado a resultados, sumando a un índice de frustración bajo, el análisis de correspondencia múltiple señala que el desempeño laboral con las demás variables ya señaladas son homogéneas y heterogéneas entre sí; la conclusión final fue que, aplicando la metodología Felcman y Góngora es posible identificar como interactúan entre la cultura organizacional y desempeño laboral en una clínica.

En el artículo publicado por Kazmi y Javaid (2022) en Pakistán, tuvieron como objetivo principal investigar el impacto determinante en el clima organizacional y el desempeño laboral bajo una situación en las instituciones médicas; la metodología fue descriptiva, correlacional donde participaron 175 médicos en cuatro distintos centros hospitalarios aplicando la escala de Likert; los resultados señalaron que un efecto insignificante en las limitaciones puede provocar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral con mejores resultados, para el recurso humano que se está creando se evidenció que es una cultura saludable que promueve iniciativas en un 60%; llegando a la conclusión que el estudio ayudará a fortalecer la relación entre los supervisores y los empleados médicos cual impacta al clima organizacional y el desempeño laboral.

Para el artículo publicado por Paredes y Quiroz (2021) en Ecuador donde tuvieron que encontrar la interacción para el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de una clínica; la metodología utilizada fue de una investigación no experimental, transversal, correlacional y aplicada para un grupo de 379 trabajadores que pertenecen a una de las sedes más importantes de una clínica. El cuestionario aplicado estaba compuesto con 55 interrogantes a escala de Likert; resultando que existe una relación de coeficiente de Spearman de 0.294, siguiendo el camino de

la medición KMO y prueba de esfericidad de Bartlett; como conclusión se señala que en las principales sedes de la clínica entendieron la importancia de brindar condiciones adecuadas con el fin de mejorar un clima organizacional para incrementar el desempeño laboral en su máximo crecimiento.

En el ámbito nacional:

Para el artículo publicado por Paredes et al. (2022) en Lima, quienes tuvieron que establecer la relación para administrar los recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados de una clínica municipal; el método aplicado fue un estudio descriptivo, correlacional donde a un grupo 10 trabajadores se aplicó dos cuestionarios, uno sobre la situación actual del clima organizacional dentro de la administración y el otro para medir el desempeño laboral; los resultados mostraron el deficiente clima organizacional dentro de la administración en un 80%, contra un 60% que piensa que tiene un desempeño aceptable; llegando a la conclusión, que el clima organizacional dentro de la administración es directa y significativa para colaboradores de dicho municipio.

En la tesis de maestría de Aguilar (2021) en Huaraz, Perú; tuvo que determinar en qué medida y forma influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial; el método utilizado fue cuantitativo, aplicado, no experimental, transversal, se aplicó 45 encuestas al personal asistencial; resultando que el clima organizacional es influyente siempre en el desempeño laboral en un 13.3%, para las dimensiones de la variable desempeño laboral fue 15.6%, y en algunas veces esa influencia es de 20%; llegando a la conclusión que el clima organizacional es influye eficazmente al desempeño laboral en la productividad con un 20% de los trabajadores de salud que vieron este cambio.

En la tesis de maestría de Lipa (2020) en Huachipa, Lima; tuvo el fin de encontrar como interactúan el clima organizacional y desempeño laboral en una Mype médica; la metodología aplicada fue de una investigación cuantitativa, estrategia científica general y unitaria, básico, correlacional,

transversal para ello se recurrió a 85 trabajadores; los resultados señalaron que existe una correlación positiva alta 0.772, respecto a la tolerancia al conflicto y para el desempeño laboral tiene una interacción que suma el 0.775, respecto al apoyo y desempeño laboral tienen una interacción que suma 0.756; concluyendo que para la relación de clima organizacional y desempeño laboral se presenta una medida favorable para una Mype médica en la evaluación.

En la tesis de maestría de Gonzales (2021) en Chimbote, Perú; tuvo que encontrar la interrelación del clima organizacional y como se desempeñan en lo laboral; la metodología que se aplicó es de un estudio correlacional, cuantitativa para un muestra de 18 trabajadores, para ello se usó dos instrumentos de escala Likert; los instrumentos se validaron por expertos, se obtuvo una confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.884 y 0.798 para cada variable y se analizaron con la prueba estadística de Pearson; conforme a la evidencia se concluye que existe una relación directa sig. de 1.310 para el clima organizacional y desempeño laboral de los cuales el 61% calificó como un clima organizacional bueno, 83% desempeño laboral alto.

En la tesis de maestría de Córdova (2022) en Rioja, Perú, con el propósito de determinar la interacción de cómo administrar los recursos humanos y su resultado final en empleados de una clínica municipal en la sierra central; la metodología aplicada fue transversal y descriptiva para un grupo 98 trabajadores, se aplicó una encuesta donde se encontró la medición para la administración de la cultura organizacional teniendo un 60% como regular, 22% malo y 18% bueno, para el desempeño laboral fue un 78% regular, 12% bajo y 10% alto; llegando a la conclusión que se evidencia la interacción de las variables de forma significativa en empleados de la clínica municipal.

En las teorías para la investigación, empezando por la variable de estudio, clima organizacional, es necesario mencionar que para todos los negocios estructurados se necesita conseguir un impacto verdadero para generar y ser más eficaz en los servicios que se brindan, esto ha sido un término que ha sido abordado por diversos autores y fueron sometidos a

varias investigaciones, es por ello que hemos rescatado algunas definiciones que se acomodan a nuestra propuesta de investigación.

Se define clima organizacional como las condiciones que perciben quienes son parte de una compañía a formas de trato y forma de ser como señala Apaza (2022). También, en varias ocasiones es considerado como un subjetivo de lo que piensa y siente una persona dentro de su centro laboral, incluido la responsabilidad que esto conlleva a lo mencionado por López (2021). El clima organizacional es una acción con características particulares donde los trabajadores se desenvuelven en cada una de ellas. Un buen clima influye de manera positiva o negativa en lo que piensan los trabajadores, si hay un ambiente positivo, habrá una mejor productividad laboral, de lo contrario, la producción disminuirá, esto podrá verse afectado en la valorización de la empresa como dijo Varma y Malhotra (2022). Además, se da un concepto como resultado del proceso final de conversar con diferentes personas que confluyen entre lo que piensan y su escala de valores, la cual generan ciertas formas de comportamiento sobre el clima organizacional. (Pino-Loza et al., 2021)

El clima organizacional tiene una clasificación según Bermejo (2020):

El clima psicológico está compuesto principalmente por todo lo que va sintiendo la persona al momento de trabajar, reflejándose en actitudes y experiencias propias de cada uno de ellos. Así mismo, clima agregado es definido como la percepción personal del individuo que pertenece a un grupo de jerarquía tradicional. Por otro lado, clima organizacional es la percepción, sensación o impresión individual que tiene un trabajador, siendo posible hacer una medición de este y su influencia en el desarrollo de la organización.

Ahora bien, Fantahun et al. (2023) define al clima organizacional como aquellas cualidades o características propias que se generan dentro de un ambiente laboral las cuales son sensaciones percibidas o experimentadas por los trabajadores de un centro laboral que además generan una incidencia en cómo se comportan.

Para esta investigación, se ha definido algunas dimensiones con los que mediremos los niveles de clima organizacional, estas las categorizamos en:

Motivación, que se define como el cúmulo de metas y sueños que tiene cada persona en su trabajo, también decimos que es el conjunto de actitudes naturales de los individuos quienes se pueden medir a través de la jerarquía de necesidades de Maslow poniendo un orden a sus requerimientos fisiológicos; requerimientos de seguridad; requerimientos sociales; estimándose las necesidades de auto realización. Otro autor menciona la teoría de McClelland, esta considera que dentro están enmarcadas las necesidades a conseguir metas, poder y ser parte de algo. Son teorías que tomamos como referencia de motivación según Frias (2021).

Así mismo, Visser et al. (2023) menciona que los trabajadores cuales tengan mayor nivel de motivación, su producción será mejor a diferencia de los que tienen poco nivel de motivación, esto debido a que la actitud del individuo se produce por acciones intrínsecas.

Comunicación interpersonal, esta se define como el canal por donde transitan los mensajes para líderes con sus trabajadores, donde hay alguien que emite un mensaje y otro que lo recibe, donde la información tiene que ser efectiva y clara. También se menciona las teorías de acuerdo con el propósito de la comunicación, por ejemplo; tenemos la teoría estructural funcionalista; crítica; de los efectos; del conductismo o de efectos limitados; de la agenda – setting; aguja hipodérmica y sociología positivista según Santisteban (2020).

Toma de decisiones, esta es definida por la acción del trabajador la cual resuelve algunos problemas determinados ante una situación en diferentes contextos. Se realiza poder escoger opciones diversas que resuelvan un sin número de situaciones que se pueden presentar en el día a día, así como en lo laboral, empresarial, familiar y personal. Existen diferentes herramientas para poder evaluar la toma de decisiones, se debe escoger la opción correcta la cual está compuesta por: la matriz de pugh,

cual estudia cuadrículas, teoría de la utilidad multiatributo, la cuadrícula de decisiones y matriz para selección de problemas (Canales-Farah et al.,2021).

Por otro lado, la variable de estudio desempeño laboral, menciona en estos últimos tiempos que las empresas vienen evaluando de forma presencial y remota dicho contexto por la cual, según el desarrollo de metas y objetivos de cada empresa, es necesario que se refleje las habilidades que tiene el trabajador con el fin de determinar su función en la organización, considerando importante el personal que se escoge de acuerdo con el perfil para cada puesto (Olivera et al., 2021).

Se define el desempeño laboral a actitudes observadas directamente como consecuencia de los fines de la organización tal y como lo mencionó Beuren et al. (2022). Además, se dice que son las medidas de expectativas que tiene la persona con respecto al rol que cumple dentro de la empresa dicho por Ravesangar y Fauzi (2022). Con un instrumento vamos a poder medir la percepción tanto de los proveedores como de los usuarios internos, siendo este instrumento la cual brindará datos importantes sobre características de cada persona, con el fin de enmendar ese trabajo ya realizado y alcanzar objetivos de la compañía la cual nos indicará el desempeño del trabajador dentro de su ámbito laboral. (Li et al., 2022)

Melissa et al. (2020) lo definieron como el rendimiento de un colaborador en acciones encomendadas de manera recurrente, es por eso que en las entidades públicas y privadas desean examinar dicha evaluación de desempeño para medir el nivel de eficacia y el grado que están sus quehaceres.

Podemos mencionar que el desempeño va muy relacionado a la productividad laboral, para la cual citamos a Rojas (2019), quien define la productividad del resultado de producción efectiva, mirando que el recurso humano esté en concordancia a lo que especifica la psicología, ya que en ocasiones se centra más en lo técnico o cuantitativo dejando atrás la parte humana de los trabajadores dice Bao (2022) , además nos define la

productividad como un precursor con el fin de conseguir un valor final que satisfaga lo hecho de manera esforzada usando instrumentos con el cual se logró.

Para nuestra segunda variable definiremos algunas dimensiones las cuales ayudaran a medir los niveles del desempeño laboral, para ello consideraremos tres:

Eficiencia laboral, podemos definirla como la elaboración de tareas en menos tiempo sin requerir energía extra que se invierta. Un trabajador con alta eficiencia es al mismo tiempo eficaz y muy detalloso en su labor. Se necesita tomar en consideración dentro de la empresa un área especializada quien tenga a bien satisfacer las necesidades en los niveles como, la productividad personal y del trabajo, enfocándose en productividad laboral que es el resultado del proceso de una labor realizada utilizando tiempo, esfuerzo, durante la jornada laboral, Chanca (2021).

Eficacia laboral, es la consecución de los objetivos logrados por la capacidad del trabajador para realizar un trabajo en especial el cual se propone. Este rendimiento está sujeto con situaciones dentro y fuera de la persona refiriéndose a la capacidad que se tiene para alcanzar las metas de acuerdo con las herramientas que se utilizan sin considerar lo demás, como el tiempo y la rapidez, observando a su vez sus habilidades para culminar adecuadamente la labor realizada como señala Cao et al. (2022).

Productividad laboral, es la relación entre el trabajo y el desempeño para la persona dentro de su centro laboral, adjuntando los recursos utilizados para realizar dicha producción Chen (2023). Se tiene en consideración que ser productivo es lo más arriba como medidor dentro de la conducta de una organización. Las empresas que son productivas tienen tanto de eficacia como de eficiencia para poder conseguir sus metas de ventas y mejorar su presencia en el mercado, teniendo en cuenta de que la productividad se tiene que alcanzar de manera eficiente (Alsakarneh et al., 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es un estudio de esencia básica, por estar dentro de un ámbito científico que permite comprender y ampliar los conocimientos dentro del campo profesional específico.

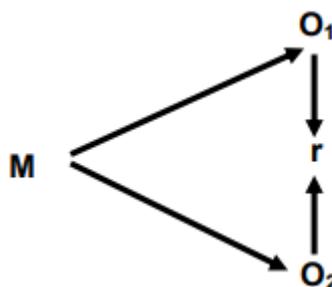
Un estudio básico según Arias y Covinos (2021) señala que todo investigador se orienta a encontrar nuevos conocimientos de forma sistemática, con el propósito que dichos conocimientos crezcan en base a una realidad concreta.

3.1.2 Diseño de investigación

El estudio tiene como característica principal ser no experimental, correlacional y transversal. Es decir, se describe y explica los sucesos sociales en un ambiente sanitario de forma participativa entre las variables con valores cuantitativos para su medición de correlación respecto a las dimensiones generadas (Hernández-Sampieri, 2018)

Figura 1

Diseño correlacional



Donde:

M = Personal Asistencial de un establecimiento de salud

O1 = Clima Organizacional

O2 = Desempeño Laboral

r = relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización:

Como menciona Huarie (2019) se refiere a cada una de las características que tiene una variable donde se ve involucrado un concepto de este, una definición operacional, la descripción de las dimensiones y la escala con que es medido el resultado para el estudio.

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es el ambiente emocional percibido dentro de una empresa, es decir, depende de las interpretaciones de los integrantes de la institución, pudiendo generarse tanto por factores endógenos como por factores exógenos (Naciones Unidas, 2023).

Definición operacional: El clima organizacional se midió con la escala de Likert por ser una forma de trabajo que generó sensaciones en los trabajadores del establecimiento de salud (Bakhshandeh et al., 2023). Esto se midió a través de las dimensiones: motivación, comunicación interpersonal y toma de decisiones

Indicadores: Remuneración, condiciones físicas del trabajado, aspiraciones del trabajador, involucramiento laboral. Canales de comunicación, relaciones interpersonales, entendimiento de los mensajes. Toma de decisiones en el puesto, responsabilidad en el trabajador, estructura organizacional.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Señala que el desempeño laboral es el resultado de ciertas condiciones y situaciones sucedidas en el centro laboral que hace que los trabajadores realicen su labor de manera eficiente (Suhartono et al., 2023).

Definición operacional: El desempeño laboral es una herramienta también de gestión que permite a los empleadores que, al conseguir esta sensación en sus trabajadores, se logre mejorar la productividad

deseada (Shamsudin y Velmurugan, 2023). Esta se midió a través de las dimensiones: Eficiencia laboral, eficacia laboral, productividad laboral.

Indicadores: Liderazgo y cooperación en su centro laboral, nivel de conocimientos técnicos, nivel de adaptabilidad del personal. Percepción del nivel de calidad del trabajo, cumplimiento de tareas y metas individuales, conocimiento interno de las funciones. Cumplimiento de metas, conocimiento básico de las funciones, eficiencia del trabajador.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En la presente investigación, la población general es el personal asistencial que prestan servicios en atención de la salud, conformada por un total de 50 trabajadores considerados para aplicar nuestro instrumento.

Criterios de inclusión: El estudio considera a los trabajadores de un establecimiento de salud, también a los trabajadores que se encuentran con contrato vigente.

Criterios de exclusión: No se tomaron en cuenta a los trabajadores que no se encuentren con contrato vigente, personal de salud que no pertenezca al establecimiento, así también a los trabajadores que no estén presentes del establecimiento de salud al momento de aplicarse el cuestionario.

3.3.2 Muestreo

Con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral los cuales fueron objeto del estudio, se aplicó la técnica de muestro no probabilístico como refiere Hernández-Sampieri (2018) la cual permite de manera intensional y conveniencia

seleccionar los participantes del estudio para resolver el problema planteado.

3.3.3 Unidad de análisis

De acuerdo con lo definido por Bautista (2020) los sujetos que fueron sometidos a evaluación fue cada personal asistencial de un establecimiento de salud en Chimbote que viene laborando actualmente y es parte principal de nuestra investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta, el cual para efectos oportunos sirvió para recoger las sensaciones del personal asistencial de un establecimiento de salud sobre el clima organizacional y desempeño laboral, con esa data se encontró la existencia de una influencia entre ambos aspectos. (Useche et al., 2019)

En este contexto podemos definir lo siguiente:

Es una metodología que tuvo como propósito reunir información sobre las variables de un estudio el cual no está conectada a ningún grupo poblacional, muestral u organización en específico. Según Barrios y Ulises (2020) se entiende cómo administrar una encuesta a una parte de la población total que es parte del estudio.

Para la investigación el primer instrumento que hemos optado fue tomado del documento técnico elaborado por el MINSA (2009) titulado: "*Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – RM N° 623-2008/MINSA*".

Este instrumento, tuvo que ver con clima organizacional aplicado a 50 trabajadores de un establecimiento de salud; donde se encontraron circunscritos a 21 ítems, de acuerdo con las dimensiones: motivación

(8 ítems), comunicación interpersonal (7 ítems), toma de decisiones (6 ítems).

Para el segundo instrumento, se tomó las preguntas del “*Individual Work Performance Questionnaire*” desarrollado por (Appelbaum et al., 2011); quienes son un conjunto de preguntas relacionadas con las variables y dimensiones de estudio las cuales están en escala de Likert.

Para este caso se midió lo referido al desempeño laboral, el cual fue aplicado a 50 trabajadores de un establecimiento de salud; para lo cual se circunscribió a 15 ítems, de acuerdo con las dimensiones: eficiencia laboral (5 ítems), eficacia laboral (5 ítems) y productividad laboral (5 ítems).

En términos de López et al. (2020) son bases que se cuentan como técnicas las cuales permiten lograr objetivos. En ese sentido, el cuestionario ha sido diseñado por afirmación de supuestos estructurados, que guardan relación con el contenido de las variables y dimensiones, la medición estará presente con el uso de la escala de Likert donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = casi siempre y 5 =siempre; los instrumentos que se utilizaron para los 50 trabajadores de un establecimiento de salud.

Respecto a la validación de los instrumentos, cabe mencionar que estos dos instrumentos ya estaban validados, sin embargo, se procedió a volver a validar por un juicio de expertos que contaban con una maestría en gestión de los servicios de salud el cual fue aprobado por todos. La confiabilidad aplicada para los cuestionarios se logró a través de la prueba estadística alfa de Cronbach obteniendo, así como resultado para el primer cuestionario un 0,956 y para el segundo cuestionario fue 0,976. Ambos valores son cercanos a 0.01 lo que nos indica que nuestra información recogida es confiable.

3.5 Procedimientos

Para dicho estudio nos enfocamos en los 50 trabajadores de un establecimiento de salud el cual se le aplicó dos cuestionarios, antes de ser aplicados, procedemos con la entrega del consentimiento informado tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, los datos que se obtuvieron de cada ficha fueron sistematizados en un cuadro donde le daremos una valorización a las respuestas y niveles para las dos variables, con esa codificación se procederá a volcar al software estadístico SPSS en su última versión a propósito de validar la data y aplicar los valores estadísticos de frecuencia, encontrando a través de tablas descriptivas e inferenciales las respuestas a las preguntas de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio el método que se utilizó fue el inductivo – deductivo ya que las variables que siendo parte del estudio presentan un enfoque cuantitativo, brindando una alternativa deseada que buscamos como respuesta a la pregunta planteada y cumplir con el objetivo principal del estudio. (Hernández-Sampieri, 2018)

Teniendo en cuenta ello, en el diseño correlacional se aplicó la estadística descriptiva, por el cual se procedió a desarrollar una matriz que codifique con puntajes a los resultados de las dos variables clima organizacional y desempeño laboral, se diseñó una tabla de frecuencias respecto a las preguntas en el cuestionario que irán cumpliendo con cada uno de los objetivos específicos. Es por ello, que también se aplicó la estadística inferencial en el software estadístico con el fin de ir descubriendo las respuestas a las hipótesis planteadas, los cuales tuvieron como propósito generar un elemento de juicio en la investigación. Finalmente, las diversas tablas obtenidas tanto de estadística descriptiva como inferencial de donde se desprendió la prueba de normalidad, se midieron aplicando la correlación de Spearman evaluando el factor significativo.

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue elaborado tomando en cuenta el código de ética para la investigación promulgado por la Universidad Cesar Vallejo, la institución involucrada en la investigación fue oportunamente notificada previamente al realizar las entrevistas a cada personal asistencial respetando su integridad psicológica y física ya que fue de manera voluntaria, además; todo el contenido se respalda al pasar por Turnitin dando un lugar de igualdad de menor a 20% en todo el contenido; tomando en cuenta que la redacción será de acuerdo con las reglas fundamentales en formato APA 7ma edición.

La presente investigación se desarrolló correctamente ya que los resultados que se obtuvieron fueron confiables y validados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	,520 ,000 50

Interpretación:

La tabla de relación muestra el coeficiente de Pearson con un valor $R = 0.520$ cual significa una correlación positiva moderada con una significancia = $.000$ el cual es menor a 0.01 ; entonces aceptamos la H_1 que existe una relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Estos valores confirman la relación directa positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Tabla 2

Nivel del Clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Niveles	f	%
Bajo	2	2
Medio	11	22
Alto	37	74
Total	50	100,0

Nota: Cuestionario aplicado al personal asistencial de un establecimiento de salud Chimbote.

Interpretación:

En tabla 1, de acuerdo con el objetivo específico 1 consideramos que, para la muestra de 50 trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023; que fueron parte de la investigación. Del grupo total, el 2% siente que el clima organizacional influye en un nivel bajo, 22% en nivel medio y 74% en un nivel alto.

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Niveles	f	%
Bajo	16	32
Medio	31	62
Alto	3	6
Total	50	100,0

Nota: Cuestionario aplicado al personal asistencial de un establecimiento de salud Chimbote.

Interpretación:

En tabla 2, de acuerdo con el objetivo específico 2 consideramos que, para la muestra de 50 trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023; que fueron parte de la investigación. Del grupo total, el 32% presenta un nivel de clima organizacional bajo, 62% en nivel medio y 6% en un nivel alto.

Tabla 4

Correlación de clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Dimensiones desempeño laboral	Clima Organizacional
	,519
1. Eficiencia laboral	,000
	50
	,310
2. Eficacia laboral	,000
	50
	,321
3. Productividad laboral	,000
	50

Interpretación:

Para la dimensión eficiencia laboral respecto al clima organizacional su resultado de correlación de Spearman es de 0,519 positiva y media con una significancia de ,000.; en la dimensión eficacia laboral en relación con el clima organizacional su valor correlativo fue de 0,310 positiva baja con nivel de significancia menor a 0,01; finalmente la dimensión de productividad laboral con valor de correlación de 0,321 positiva baja con un valor con una significancia de ,000.

Estos valores confirman la correlación directa positiva entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Ahora bien, para el objetivo específico primero, se logró identificar el nivel del clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023, al aplicar el cuestionario y procesar sus datos se logró a través de un cuadro encontrar los niveles de clima organizacional para la muestra de 50 trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud quienes fueron parte de la investigación. Del total, el 32% presenta un nivel de clima organizacional bajo, 62% en nivel medio y 6% en un nivel alto; esto debido a las diferentes dificultades que tiene la convivencia laboral dentro del establecimiento salud por lo que su personal da su mejor esfuerzo para mejorar este indicador.

Dicho resultado es similar al encontrado por Paredes y Quiroz (2021) quienes en Ecuador, tuvieron que encontrar la interacción para el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de una clínica; de ellos resultó que existe una relación de coeficiente de Spearman de 0.294, midiendo con la metodología de KMO y prueba de esfericidad de Bartlett; la cual concluye que en las principales sedes de la clínica, entendieron la importancia de brindar condiciones adecuadas con el fin de mejorar el clima organizacional que se encontraba en una situación de estatus quo, por otro lado, Aguilar (2021) en Huaraz, Perú; determinó en qué medida y forma influye el clima organizacional del personal asistencial; de este estudio se resuelve que el clima organizacional es influyente siempre en toda actividad de un trabajador de la salud en un 13.3% y en algunas veces esa influencia llega a 20%; se concluye que el clima organizacional es eficazmente cuando sus niveles son alto mejorando la productividad hasta 18% más al resultado previo a la investigación.

Estos resultados se respaldan en la teoría ensayada por Bermejo (2020) quien menciona que para tener un buen clima organizacional en cualquier ámbito se necesita conseguir un impacto verdadero para así generar y ser más eficaz en los servicios brindados, término cual ha sido

abordado por diversos autores y fueron sometidos a varias investigaciones, a su vez, Apaza (2022) lo define como las condiciones que perciben quienes son parte de una compañía a formas de trato y de ser. En ese mismo sentido, López (2021) considera como un subjetivo de lo que piensa y siente una persona dentro de su centro laboral, incluido la responsabilidad que esto conlleva. En caso de Varma y Malhotra (2022) refieren que es una acción con características particulares donde los trabajadores se desenvuelven en cada una de ellas, donde un tipo de clima influye de manera positiva o negativa en lo que piensan los trabajadores, por lo que, si hay un ambiente positivo, la productividad laboral será mejor, de lo contrario, disminuirá, viéndose afectado en los logros de la institución. Además, Pino-Loza et al. (2021) brinda un concepto como resultado del proceso final de conversar con diferentes personas que confluyen entre lo que piensan y su escala de valores, la cual generan ciertas formas de comportamiento sobre el clima organizacional.

Para el objetivo específico segundo se logró identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023, al aplicarse el cuestionario elaborado por Appelbaum et al. (2011) titulado: “*Individual Work Performance Questionnaire*” obteniendo los siguientes resultados descriptivos para la muestra de 50 trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud quienes son parte de la investigación. Dicho total, el 24% presenta un nivel de desempeño laboral bajo, 56% en nivel medio y 2% en un nivel alto; esto provocado por las condiciones actuales donde viene laborando el personal médico donde en muchas ocasiones no logran el cumplimiento de metas en atenciones y otros indicadores entregados por la entidad responsable de la salud en la región.

Dicho resultado son similares al encontrado por Paredes et al. (2022) en Lima quienes tuvieron que establecer la relación para administrar los recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados de una clínica municipal para un grupo 10 trabajadores aplicándoles dos cuestionarios, uno sobre la situación actual del clima organizacional dentro de la administración

y el otro para medir el desempeño laboral; los resultados mostraron el deficiente clima organizacional para la administración de recursos humanos en un 80%, contra un 60% que piensa que tiene un desempeño aceptable por lo concluyeron mostrando un desempeño laboral de nivel medio la cual no asegura el correcto desarrollo de las labores en dicha clínica; en cuanto a Lipa (2020) en Huachipa, Lima, encontró como interactúan el desempeño laboral en una Mype médica; por lo que tuvo que recurrir a 85 trabajadores; los resultados señalan que existe una correlación positiva alta 0.772, respecto a la tolerancia al conflicto y desempeño laboral, respecto al apoyo y desempeño laboral tienen una interacción que suma 0.756; concluyendo que el desempeño laboral presenta una medida aceptable para una Mype médica en evolución. Además, Córdova (2022) en Rioja, Perú, determinó la interacción de cómo administrar los recursos humanos y su desempeño laboral aplicándoles una encuesta donde se encontró un nivel desempeño laboral con un 60% regular, 22% malo y 18% bueno, por lo que concluye con un nivel de desempeño laboral medio o esperado es por una administración del personal no adecuada para un centro médico local.

Los resultados encontrados se respaldan de acuerdo con las bases teóricas como lo dicho por Olivera et al. (2021) quien define el desempeño laboral como una evaluación de forma presencial y remota según sea la realidad. El resultado de este incide para el desarrollo de metas y objetivos de cada institución, es necesario brindar las comodidades y herramientas al trabajador con el fin de que pueda lograr su objetivo del puesto donde se desarrolla. Para Beuren et al. (2022) lo define como actitudes observadas directamente como consecuencia de los fines de la organizacionales; Ravesangar y Fauzi (2022) mencionaron que son las medidas de expectativas que tiene la persona con respecto al rol que cumple dentro de la empresa. Sumado a esto Li et al. (2022) lo ensaya como un instrumento para poder medir la percepción tanto de los proveedores como usuarios internos, siendo este instrumento la cual brindará datos importantes sobre las características de cada persona, con el fin de enmendar ese trabajo ya realizado y alcanzar objetivos de la compañía la cual nos indicará el desempeño del trabajador dentro de su ámbito laboral.

En cuanto al objetivo específico tercero, se estableció la correlación entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023 a través de recabar la información con el instrumento elaborado por el MINSA (2009) con ello correlacionarlo con las tres dimensiones que son parte del desempeño laboral aplicando el coeficiente de Pearson, donde se obtuvo el valor $R = 0.520$ cual significa una relación positiva moderada con una significancia = .000 el cual es menor a 0.01; entonces aceptamos la hipótesis alternativa que menciona la existencia de una correlación entre clima organizacional y las dimensiones desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote. Para que el personal asistencial consiga un clima organizacional adecuado, esta debe encontrar eficiencia, eficacia y productividad en sus labores asignadas de acuerdo con su especialidad y propósito en el centro de salud.

Dichos valores son parecidos a los encontrados por Fousiani y Wisse (2022) en Países Bajos los cuales tuvieron que interpretar sobre los efectos de la efectividad y eficiencia dentro de un clima organizacional en un hospital provocando un cambio en el desempeño en forma positiva; para esto participaron los trabajadores del hospital quienes mostraron una tendencia de mayor desempeño al sentirse que son eficientes y efectivos en sus labores, es ahí cuando el clima organizacional incidía en su desempeño laboral por lo que concluyeron que los efectos de mejora del clima organizacional se encuentran relacionados con trabajo eficiente y eficaz en particular con colaboradores de la salud; para Kazmi y Javaid (2022) en Pakistán investigaron sobre el impacto determinante en el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral bajo una situación en las instituciones médicas; para esto participaron 175 médicos en cuatro distintos centros hospitalarios aplicando un instrumento de medición en escala de Likert, sus resultados señalaron que el clima organizacional sufrió un cambio en un valor casi del 60%; de ello concluyeron que el estudio ayudará a fortalecer la relación entre los supervisores y los empleados médicos debido a que son ellos los que toman las decisiones para sobre las dimensiones aplicadas cual deberán ser cambiadas para mejorar el clima

organizacional; en el caso de Gonzales (2021) en Chimbote, Perú; pudo encontrar la interrelación del clima organizacional y como se desempeñan en lo laboral; para ello recurrió a 18 trabajadores de un centro médico, donde usó dos instrumentos de escala Likert; los resultados encontrados señalan que al aplicar la prueba estadística de Pearson entre su variable clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral existe una relación directa sig. de 0,310.

Dichos resultados se respaldan en lo señalado por Chanca (2021) quien define a la eficiencia laboral como la elaboración de tareas en menos tiempo sin requerir energía extra que se invierta. Por ejemplo, un trabajador con alta eficiencia es al mismo tiempo eficaz y muy detalloso en su labor. Es importante considerar dentro de la empresa una área especializada quien tenga a bien satisfacer las necesidades en los niveles como, la productividad personal y del trabajo, enfocándose en el desempeño laboral como resultado del proceso de una labor realizada utilizando tiempo y esfuerzo durante la jornada laboral; para la dimensión eficacia laboral según Cao et al. (2022) lo define como los objetivos logrados de acuerdo con la capacidad del trabajador para realizar un trabajo en especial el cual se propone. Dicho rendimiento está sujeto con situaciones dentro y fuera de la persona refiriéndose a la capacidad que se tiene para alcanzar las metas de acuerdo con las herramientas que se utilizan sin considerar lo demás, como el tiempo y la rapidez; finalmente para la productividad laboral, Chen (2023) lo define como la relación entre el trabajo y el desempeño para la persona dentro de su centro laboral, adjuntando los recursos utilizados para realizar dicha investigación, la cual es similar a la definición de Alsakarneh et al. (2023) quien toma como una consideración el ser productivo como un medidor dentro de la conducta de una organización.

Finalmente, para el objetivo general se determinó la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023; para esto se realizó la recopilación de ambos instrumentos logrando encontrar la data necesaria para relacionar las dos variables de estudio a través del coeficiente de

Pearson el cual se obtuvo un valor $R = 0.520$ cual significa una relación positiva moderada con una significancia = .000 el cual es menor a 0.01; entonces se aceptó la hipótesis alternativa.

Se obtuvo un resultado similar al encontrado por Kang et al. (2023) en Corea del Sur al evaluar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral a trabajadores médicos en tecnología; para ello recurrió a 301 empleados aplicándoles un cuestionario; los resultados mostraron una afectación en la organización en su clima organizacional provocando una merma en el desempeño laboral dicha afectación fue de un valor de 75%, concluyendo que todas aquellas afectaciones sobre el clima organizacional y su relación al desempeño laboral, siempre será perjudicial de forma directamente proporcional; de otro lado, Carrillo (2019) en Ecuador; dio a conocer si se relaciona la cultura organizacional y desempeño laboral en una clínica ecuatoriana utilizando la metodología de Fleckman y Góngora por la que se logró identificar la relación del desempeño laboral y el clima organizacional, sumando a ello se aplicó una entrevista de profundidad para 1004 participantes la cual se identificó que dentro del sector de clínicas domina un clima organizacional exigente orientado, la cual está orientado a los resultados, obteniendo un índice de frustración bajo y creando una correspondencia múltiple para la variable desempeño laboral.

Entonces, dichos resultados se basan en las definiciones teóricas como la de Bermejo (2020) quien define al clima organizacional como un compuesto el cual va sintiendo la persona al momento de trabajar, reflejándose en actitudes y experiencias propias de cada uno de ellos. Así mismo, el clima agregado es definido como la percepción personal del individuo que pertenece a un grupo de jerarquía tradicional. Por otro lado, clima organizacional es la percepción, sensación o impresión individual que tiene un trabajador, siendo posible hacer una medición de este y su influencia en el desarrollo de la organización; para Fantahun et al. (2023) lo define como aquellas cualidades o características propias que se generan dentro de un ambiente laboral las cuales son sensaciones percibidas o experimentadas por los trabajadores; en el caso de Melissa et al. (2020) lo

definieron como el rendimiento de un colaborador en acciones encomendadas de manera recurrente. Y en cuanto al desempeño va muy relacionado al clima organizacional, para la cual citamos a Rojas (2019), quien define la productividad como un resultado de producción efectiva, mirando que el recurso humano esté en concordancia a su desarrollo personal dejando atrás la parte humana de los trabajadores; para Bao (2022) define la productividad como un precursor con el fin de conseguir un valor final que satisfaga lo hecho de manera esforzada usando instrumentos con el cual se logró.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se logró identificar el nivel del clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023, al aplicar el instrumento de medición los valores fueron 32% presenta un nivel de clima organizacional bajo, 62% en nivel medio y 6% en un nivel alto.

Segundo: Se pudo identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023, el cual al aplicar el instrumento los valores hallados fueron 24% presenta un nivel de desempeño laboral bajo, 56% en nivel medio y 2% en un nivel alto.

Tercero: Una vez aplicado la correlación de Pearson entre la variable y las dimensiones de desempeño laboral se obtuvieron los valores 0,519 para la eficiencia laboral, 0,310 en eficacia laboral y de 0,321 para la productividad laboral valores de relación positiva moderada.

Cuarto: Se logró relación la variable clima organizacional y desempeño laboral con un valor de Pearson 0,520 cual significa una relación positiva moderada con una significancia = .000 menor al 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se le recomienda a la coordinadora del establecimiento de salud a implementar políticas donde determinen un proceso claro para poder delegar de una manera efectiva con el objetivo de desarrollar las habilidades de liderazgo del personal asistencial.
- Segundo:** Se le sugiere mejorar los ambientes de algunas áreas que fueron reubicadas fuera del centro de salud, como, por ejemplo; el área de terapia física, así como los módulos de atención en medicina general ya que se encuentran deterioradas debido a las lluvias. El objetivo es mejorar las condiciones físicas dentro del establecimiento; contar con buenas instalaciones y quipos ayudará a mejorar el clima organizacional.
- Tercero:** Se recomienda al establecimiento de salud implementar políticas de reconocimiento al esfuerzo y buen trabajo a medida que esto sea un motivo para incentivar a su personal asistencial a tener un mejor desempeño laboral dentro de sus puestos de trabajo.
- Cuarto:** Al área encargada del personal del establecimiento de salud, se le sugiere implementar reuniones periódicas con el objetivo que de todo el personal asistencial sea participe y emita sus opiniones con el fin de mejorar la comunicación y por ende mejorar el clima organizacional.
- Quinto:** Se le sugiere a los coordinadores de cada sub área realizar reuniones con el fin de desarrollar el respeto y fortalecer el compañerismo el cual ayudará a mejorar la motivación y la satisfacción del personal asistencial.
- Sexto:** Recomendar a la dirección del establecimiento de salud realizar programas de capacitación e inducción continua al personal asistencial, con el objetivo de mejorar su nivel de conocimiento interno de sus funciones y se sientan así realmente comprometidos con su centro laboral.

REFERENCIAS

- Alsakarneh, A., Sakarneh, B., Bataineh, M. T., Fraihat, B. A. M., Nawasra, M., & Al-Smadi, A. W. (2023). The link between emotional labor and employee performance in the services sector. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(1), 101–110. <https://doi.org/10.22495/CGOBRV711P10>
- Apaza, G., & Bricett, F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c4f9f07ab8c304ae1b2aa643e70e990
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bakhshandeh, B., Rothwell, W. J., & Imroz, S. M. (2023). *Transformational coaching for effective leadership: Implementing sustainable change through shifting paradigms*. Productivity Press
- Bao, J. (2022). Social safety nets and new venture performance: The role of employee access to paid family leave benefits. *Strategic Management Journal*, 43(12), 2545–2576. <https://doi.org/10.1002/SMJ.3430>
- Barrios, E., & Ulises, D. (2020). Diseño y validación del cuestionario “Actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios.” *Revista Innova Educación*, 2(2), 280–302. <https://doi.org/10.35622/J.RIE.2020.02.004>
- Bautista, N. (2020). *Proceso de la investigación cualitativa*. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=yr2CEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=metodolog%C3%ADa+cuantitativa&ots=1yO_oWSQJv&sig=HXEZNZiWndkAHslO7QyGwiQsaHY&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20cuantitativa&f=false

- Beuren, I. M., dos Santos, V., & Theiss, V. (2022). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2262–2279. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0158>
- Canales-Farah, A. M., López-Gómez, J. A., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Cao, S., Xue, S., & Zhu, H. (2022). Analysts' knowledge structure and performance. *Accounting and Finance*, 62(5), 4727–4753. <https://doi.org/10.1111/ACFI.13026>
- Carrillo-Punina, Á. P. (2019). *Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas*. Universidad Nacional de La Plata. <https://doi.org/10.35537/10915/75026>
- Confederación Mundial del Trabajo. (n.d.). Jussemper.org. Retrieved November 17, 2023, from <https://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/confederacionmundialdeltra.html>
- Córdova Zuta, M. (2022). *Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95811>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297–e3297. <https://doi.org/10.22458/RNA.V11I2.3297>
- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista*

Scientific, 6(22), 270–290.
<https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>

Chen, Y.-W. (2023). The Human-Centric Predictors of Entrepreneurial Bricolage in Small and Medium-Sized Enterprises in Culture and Creative Parks. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1–10.
<https://doi.org/10.1109/TEM.2022.3230780>

Chávez, L., & Luis, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633>

Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/S12913-023-09167-3>

Fousiani, K., & Wisse, B. (2022). Effects of Leaders' Power Construal on Leader-Member Exchange: The Moderating Role of Competitive Climate at Work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 29(3), 306–324. <https://doi.org/10.1177/15480518221075229>

Frias Delgado, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72177>

González, B., & Alexandra, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48872>

Great Place to Work. (n.d.). *Consultoría de cultura*. Com.pe. Retrieved November 17, 2023, from <https://www.greatplacetowork.com.pe/>

Huarie, E. (2019). Método de investigación. *Metodo de Investigación*, 3, 1–61.
<https://n2t.net/ark:/13683/pY8w/w8Y>

Información institucional. (n.d.). Gob.pe. Retrieved November 17, 2023, from
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/institucional>

Kang, D. Y., Hur, W. M., & Shin, Y. (2023). Smart technology and service employees' job crafting: Relationship between STARA awareness, performance pressure, receiving and giving help, and job crafting. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 73.
<https://doi.org/10.1016/J.JRETCONSER.2023.103282>

Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>

Li, W., Li, W., Seppänen, V., & Koivumäki, T. (2022). How and when does perceived greenwashing affect employees' job performance? Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1722–1735. <https://doi.org/10.1002/CSR.2321>

López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572019000500011&script=sci_arttext&lng=pt

Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil. (n.d.). Oitcinterfor.org. Retrieved November 17, 2023, from
<https://www.oitcinterfor.org/entidad/minist%C3%A9rio-do-trabalho-e-emprego-do-brasil>

Morales, G., & Giuliana, C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Grifo Gaspetrol de Chimbote - 2021*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76284>

Neira, L., & Adela, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*.
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>

(N.d.). Cloudfront.net. Retrieved November 17, 2023, from
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dmetodologia_de_la_investigacion_las_ruta.pdf&Expires=1684506778&Signature=F3ykN92euTOVrPm76jufiJaaOHjcXfPNAYyaY1MiuFL-aFGk7lhqXlf0IJRa34FYFiyufTdlx~6P8xWPVHOeFc46-GDcGIbCIMvC2~6k--uL~bakdFM4ooDE6lryAnLIqon01Cvl8igfdPuIRCRBJI-yPhqqQzz4n9xyGA7fzhrINggZJYbrCuAcHvBtKw8DyNDf0Rh-VEQbCEBmn8SFYpMubNNJ1s~f

Olivera, Y., Leyva, L., & Napan, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>

Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). Retrieved November 17, 2023, from <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de

supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93.
<https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I46.1746>

Puitiza Lucano, C. M., Tejada Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana, S., & Sánchez Santillan, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71–85.
<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>

Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Domino de Las Ciencias*, 7(4), 23–38.
<https://doi.org/10.23857/DC.V7I4.2079>

Ravesangar, K., & Fauzi, M. A. (2022). The influence of extrinsic motivating factors on employees' work performance at banking sectors in malaysia: the mediating effect of psychological ownership. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 1147–1168.
<https://doi.org/10.33736/IJBS.4862.2022>

Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de La Salud*, 1(4), e28–e28.
<https://doi.org/10.37711/RPCS.2019.1.4.28>

Santisteban Coico, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo*. Universidad César Vallejo.

Schrader, J., Cabel, J., Arevalo, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1671–1705.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2687

- Shamsudin, S., & Velmurugan, V. P. (2023). A study on the drivers of corporate culture impacting employee performance in it industry. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2). <https://doi.org/10.26668/BUSINESSREVIEW/2023.V8I2.1023>
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N., & Purwanto, W. (2023). The relationship of leadership, discipline, satisfaction, and performance: a case study of steel manufacture in indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2). <https://doi.org/10.26668/BUSINESSREVIEW/2023.V8I2.1146>
- Tarazona, A., & Liliana, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428>
- UN News. (n.d.). Noticias ONU. Retrieved November 17, 2023, from <https://news.un.org/es/>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira.
- Varma, A., & Malhotra, G. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction of accountants: the mediating effect of task performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 933–950. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-2360>
- Visser, L. N. C., Fruijtier, A., Kunneman, M., Bouwman, F. H., Schoonenboom, N., Staekenborg, S. S., Wind, H. A., Hempenius, L., de Beer, M. H., Roks, G., Boelaarts, L., Kleijer, M., Smets, E. M. A., & van der Flier, W. M. (2023). Motivations of patients and their care partners for visiting a memory clinic. A qualitative study. *Patient Education and Counseling*, 111. <https://doi.org/10.1016/J.PEC.2023.107693>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de una Microred de salud, Chimbote, 2023					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023</p>	Clima Organizacional	<p>Motivación</p> <p>Comunicación interpersonal</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>Problema Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación ente el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel del clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.</p> <p>Establecer relación ente el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.</p>	Desempeño Laboral	<p>Eficiencia Laboral</p> <p>Eficacia Laboral</p> <p>Productividad Laboral</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental, transversal,</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Población</p> <p>Se tomará en cuenta a 50 trabajadores de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.</p> <p>Muestra</p> <p>Es la misma a la población por lo tanto será de 50 trabajadores de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.</p> <p>Muestro</p> <p>Probabilístico Aleatorio Simple</p>

ANEXO 2: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDIDA
Clima Organizacional	Se define clima organizacional como las condiciones que perciben los miembros de una organización direccionados a un tipo de conducta y comportamiento (Chiavenato, 2017).	La determinación del clima organizacional se realizará la técnica de la encuesta para la cual se utilizará la escala de Rensis Likert, tiene 21 enunciados y medirá 3 dimensiones de esta variable.	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ○ Remuneración ○ Condiciones físicas del trabajo ○ Aspiraciones del trabajador ○ Involucramiento laboral 	1 al 8	ORDINAL
			COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Canales de comunicación ○ Relaciones interpersonales ○ Entendimiento de los mensajes 	9 al 15	
			TOMA DE DECISIONES	<ul style="list-style-type: none"> ○ Toma de decisiones en el puesto ○ Responsabilidad del trabajador ○ Estructura organizacional 	16 al 21	
Desempeño Laboral	Se define el desempeño laboral como las conductas que se observan directamente con la consecuencia de los fines de la organización. (Chiavenato, 2017). Además, se dice que son las medidas de expectativas que tiene la persona con respecto al rol que cumple dentro de la empresa (Bittel, 2020)	El desempeño laboral se determinará mediante la técnica de la observación y encuesta para la cual se utilizará un cuestionario con la escala de Rensis y Likert, tiene 15 enunciados y medirá 3 dimensiones de esta variable.	EFICIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Liderazgo y cooperación en su centro laboral ○ Nivel de conocimientos técnicos ○ Nivel de adaptabilidad del personal 	22 al 26	ORDINAL
			EFICACIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Percepción del nivel de calidad del trabajo ○ Cumplimiento de tareas y metas individuales ○ Conocimiento interno de las funciones 	27 al 31	
			PRODUCTIVIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cumplimiento de metas ○ Conocimiento básico de las funciones ○ Eficiencia del trabajador 	32 al 36	

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Investigadora: Vásquez Honorio, Melissa Brenda

Propósito del estudio

Le invitó a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023”, cuyo objetivo principal es: Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El estudio de esta investigación nos permitirá ver la relación aparente entre clima organizacional y desempeño laboral, además; nos permitirá crear estrategias de mejoras que ayudarán al manejo de clima organizacional la cual los colaboradores podrán ponerlo en práctica dentro del establecimiento de salud, brindando así un mejor servicio de atención.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará 2 encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.”.
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 20 minutos y 10 minutos, se realizará en el distrito de Chimbote. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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 alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Vásquez Honorio, Melissa Brenda, email: _____ y el asesor Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix, email: _____.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA TÉCNICA 1

Nombre	<i>Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – RM N° 623-2008/MINSA</i>
Autor:	MINSA (2009)
Administración	Individual
Dimensiones	Conformado por 3 dimensiones: motivación, comunicación interpersonal y toma de decisiones
Estructura	El cuestionario está conformado por 21 ítems, de acuerdo con las dimensiones: motivación (8 ítems), comunicación interpersonal (7 ítems), toma de decisiones (6 ítems).
Validez y confiabilidad	y Juicio de expertos, 3 profesionales dieron su conformidad.

La encuesta tiene como finalidad encontrar la opinión de cada uno del personal asistencial de acuerdo con la labor que desempeña en el centro de salud con relación al clima organizacional que vive y el desempeño laboral de usted. Para responder a dicho cuestionario le agradecería pudiera marcar con una “X” donde su sensación le causa la afirmación, para ello tienen una escala de su respuesta:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ITEM	VALORACION				
Variable 1: Clima Organizacional						
Dimensión 1: Motivación		5	4	3	2	1
1	Me interesa el desarrollo de donde laboro					
2	Estoy comprometido con mi centro de salud					
3	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi centro 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 el ambiente de trabajo.					
7	Mi salario y beneficios son razonables					
8	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
Dimensión 2: Comunicación interpersonal		5	4	3	2	1
9	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
10	La información de interés para todo 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.					
Dimensión 3: Toma de decisiones		5	4	3	2	1
16	Las decisiones se toman en 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.					

FICHA TÉCNICA 2

Nombre	<i>Individual Work Performance Questionnaire</i>
Autor:	Appelbaum et al. (2011)
Administración	Individual
Dimensiones	Conformado por 3 dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral y productividad laboral
Estructura	El cuestionario está conformado por 15 ítems, de acuerdo con las dimensiones: eficiencia laboral (5 ítems), eficacia laboral (5 ítems) y productividad laboral (5 ítems).
Validez y confiabilidad	y Juicio de expertos, 3 profesionales dieron su conformidad.

La encuesta para el desempeño laboral tiene como finalidad encontrar la opinión de cada uno del personal asistencial de acuerdo con la labor que desempeña en el centro de salud con relación al clima organizacional que vive y el desempeño laboral de usted. Para responder a dicho cuestionario le agradecería pudiera marcar con una "X" donde su sensación le causa la afirmación, para ello tienen una escala de su respuesta:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Variable 2: Desempeño Laboral						
Dimensión 1: Eficiencia Laboral		5	4	3	2	1
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 su trabajo					

25	Se adapta rápidamente a los cambios que se generan en su entorno					
26	El trabajo que realiza permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
Dimensión 2: Eficacia Laboral		5	4	3	2	1
27	Cumple las metas establecidas en su servicio dentro de los cronogramas establecidos					
28	Cumple con las actividades propias a su 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					
Dimensión 3: Productividad Laboral		5	4	3	2	1
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 centro de salud					
36	Contribuye de manera certera con el cumplimiento de los objetivos del centro de salud					

ANEXO 5: CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Nuevo Chimbote, 28 de mayo de 2023

Señor(a):

Dra. Zúñiga Príncipe Giselle Guadalupe
Directora del Centro de Salud Progreso - Chimbote

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). MELISSA BRENDA VÁSQUEZ HONORIO, identificada con DNI No. 70014512 y código de matrícula No. 7002810180, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, CHIMBOTE, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas a los trabajadores del área administrativa, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

ANEXO 6: CARTA DE ACEPTACIÓN DE PRESENTACIÓN



"ANO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chimbote, 30 de mayo del 2023

OFICIO N° 0 297 - 2023-CH-C.S.P/M1CRORFD/1EI

DR. ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ
DIRECTOR DE LA ESCUELA POSGRADO UCV CHIMBOTE
PRESENTE.-

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION

Por medio de la presente comunico a usted, la autorización que se le otorga a la estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de salud para el desarrollo de su Proyecto de Investigación (Tesis):

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, CHIMBOTE 2023.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Ce. Archivo
GGZP/etaf




MINISTERIO DE SALUD
RED DE SALUD PACIFICO NORTE
CENTRO DE SALUD PROGRESO
M.C. Giselle G. Zuniga Principe
CMP. 39321
JEFATURA

ANEXO 7: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos 1

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mayra Lucía Briceño Aldave
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional
Autor(es):	RM N°623-2008/MINSA
Procedencia:	MINSA (2009)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud, Chimbote
Significación:	- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es determinar el nivel del clima organizacional en el establecimiento de salud, Chimbote 2023.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**

Se define clima organizacional como las condiciones que perciben los miembros de una organización direccionados a un tipo de conducta y comportamiento. (Chiavenato, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Motivación	Se define como el cúmulo de metas y sueños que tiene cada persona en su trabajo, también decimos que es el conjunto de actitudes naturales de los individuos quienes se pueden medir a través de la jerarquía de necesidades de Maslow poniendo un orden a sus requerimientos fisiológicos; requerimientos de seguridad; requerimientos sociales; se estima las necesidades de auto realización. Otro autor que menciona la teoría de McClelland, considera que dentro también están enmarcadas las necesidades conseguir metas, ser parte de algo y poder, estas son teorías que tomamos como referencia de motivación según Frias (2021).
	Comunicación	Se define como el canal por donde transitan los mensajes para líderes con sus trabajadores y de vuelta. Donde hay alguien que emite un mensaje y otro que lo recibe, donde la información tiene que ser efectiva y clara. También se menciona las teorías de acuerdo con el propósito de la comunicación, por ejemplo; tenemos la teoría estructural funcionalista; crítica; de los efectos; del conductismo o de efectos limitados; de la agenda – setting; aguja hipodérmica y sociología positivista según Santisteban (2020)
	Toma de decisiones	Es poder escoger opciones diversas que resuelvan un sin número situaciones que se pueden presentar en el día a día, así como en lo laboral, empresarial, familiar y personal. Existen diferentes herramientas para poder evaluar la toma de decisiones, se debe escoger la opción correcta la cual está compuesta por: la matriz de pugh, cual estudia cuadrículas, teoría de la utilidad multiatributo, estudia la cuadrícula de decisiones y matriz para selección de problemas (Canales-Farah et al.,2021).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” elaborado por el MINSA de acuerdo con resolución N°623-2008 en el año 2008. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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
	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.
COHERENCIA 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
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo
	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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	Me interesa el desarrollo de donde laboro	4	4	4	Es importante tener un buen ambiente laboral para poder laborar adecuadamente.
Involucramiento laboral	Estoy comprometido con mi centro de salud	4	4	4	
Involucramiento laboral	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi centro de salud.	4	4	4	
Aspiraciones del trabajador	Existe sana competencia entre mis compañeros	4	4	4	
Remuneración	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	4	4	4	
Involucramiento laboral	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en el ambiente de trabajo.	4	4	4	De acuerdo, porque necesario que el jefe motive a sus trabajadores.
Remuneración	Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	
Aspiraciones del trabajador	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación Interpersonal.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de comunicación interpersonal del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Canales de comunicación	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	La información de interés para todo llega de manera oportuna a mi persona	4	4	4	
Canales de comunicación	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	4	
Canales de comunicación	El personal se siente libre de cuestionar/objetar las decisiones o acciones inadecuadas de sus	4	4	4	

	superiores.				
Relaciones interpersonales	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	4	4	4	Las relaciones grupales entre trabajadores es el inicio de un ambiente laboral.
Entendimiento de los mensajes	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de toma de decisiones del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones en el puesto	Las decisiones se toman en nivel en el que deben de tomarse	4	4	4	
Estructura organizacional	En mi organización participo en la toma de decisiones	4	4	4	
Responsabilidad del trabajador	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
Estructura organizacional	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	4	4	4	Es fundamental mantener una buena comunicación entre trabajadores.
Toma de decisiones en el puesto	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
Estructura organizacional	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo.	4	4	4	

Mg. Mayra Lucía Briceño Aldave
TECNÓLOGO MÉDICO
TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACION
C.T.M.P 10260

Mgtr. Mayra Lucía Briceño Aldave

DNI N° 46864590

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mayra Lucía Briceño Aldave
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)
Autor(es):	Appelbaum et al. (2011)
Procedencia:	International Journal of Research Studies in Psychology



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia Laboral	Podemos definirla como elaborar tareas con en menos tiempo sin requerir energía extra que se invierta. Un trabajador con alta eficiencia es al mismo tiempo eficaz muy detalloso en su labor. Se necesita tomar en consideración dentro de la empresa un área especializada quien tenga a bien satisfacer las necesidades que tiene niveles como, la productividad personal y del trabajo, enfocándose en productividad laboral que es el resultado del proceso, de una labor realizada utilizando tiempo, esfuerzo, durante la jornada laboral. (Chanca, 2021).
	Eficacia Laboral	Es la consecución de los objetivos logrados por la capacidad del trabajador para realizar un trabajo en especial el cual se propone. Este rendimiento está sujeto con situaciones dentro y fue de la persona refiriéndose a la capacidad que se tiene para alcanzar las metas de acuerdo con las herramientas que se utilizan sin considerar lo demás, como el tiempo y la rapidez, observando a su vez sus habilidades para culminar adecuadamente la labor realizada como señala Cao et al. (2022)
	Productividad Laboral	Tienen tanto de eficacia como de eficiencia para poder conseguir sus metas de ventas y mejorar su presencia en el mercado, teniendo en cuenta de que la productividad se tiene que alcanzar de manera eficiente (Alsakarneh et al., 2023).
Administración:	Presencial	
Tiempo de aplicación:	10 minutos	
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud, Chimbote	
Significación:	-La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es identificar el grado de desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud, Chimbote, 2023.	

4. Soporte teórico

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Se define el desempeño laboral como las conductas que se observan directamente con la consecuencia de los fines de la organización. (Chiavenato, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)" elaborado por Appelbaum et al. en el año 2011. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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.
	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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficiencia Laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de eficiencia laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de conocimientos técnicos	La responsabilidad que asume en el trabajo es acorde a su capacidad profesional.	4	4	4	
Nivel de conocimientos técnicos	El nivel de conocimiento de su profesión le permite desenvolverse adecuadamente	4	4	4	
Liderazgo y cooperación en su centro laboral	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo	4	4	4	Es importante incentivar la comunicación en grupos de trabajos
Nivel de adaptabilidad del personal	Se adapta rápidamente a los cambios que se generan en su entorno	4	4	4	
Nivel de adaptabilidad del personal	El trabajo que realiza permite que desarrolle al máximo todas sus capacidades.	4	4	4	

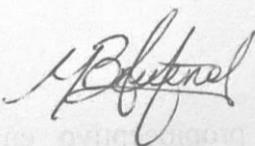
- Segunda dimensión: Eficacia Laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de eficacia laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento interno de las funciones	Cumple las metas establecidas en su servicio dentro de los cronogramas establecidos	4	4	4	Cumplir con los cronogramas establecidos es vital para cumplir las metas mensuales.
Cumplimiento de tareas y metas individuales	Cumple con las actividades propias a su servicio	4	4	4	
Conocimiento interno de las funciones	Conoce las funciones que conciernen al servicio que usted brinda	4	4	4	
Percepción del nivel de calidad del trabajo	El trabajo desarrollado es de calidad	4	4	4	
Cumplimiento de tareas y metas individuales	Logra desarrollar las tareas asignadas a su persona sin mediar ninguna ayuda	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad Laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de productividad laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia del trabajador	Considera eficiente el servicio brindado en su horario de trabajo	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Cumple con eficacia su función dentro del establecimiento	4	4	4	

Conocimiento básico de las funciones	Su producción está acorde a las metas y políticas del establecimiento de salud.	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Llega a cumplir con las metas establecidas en el centro de salud	4	4	4	Es importante cumplir con las metas establecidas por tu centro laboral
Eficiencia del trabajador	Contribuye de manera certera con el cumplimiento de los objetivos del centro de salud	4	4	4	



.....

Mg. Mayra Lucía Briceno Aldave
TECNÓLOGO MÉDICO
C.T.M.P 10260
DNI N° 46864590



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos 2

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Alexander Roel Hidalgo Villavicencio	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica	

Institución donde labora:	Fisioterapia del Valle
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional
Autor(es):	RM N°623-2008/MINSA
Procedencia:	MINSA (2009)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud, Chimbote
Significación:	- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es determinar el nivel del clima organizacional en el establecimiento de salud, Chimbote 2023.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Clima Organizacional**

Se define clima organizacional como las condiciones que perciben los miembros de una organización direccionados a un tipo de conducta y comportamiento. (Chiavenato, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional" elaborado por el MINSA de acuerdo con resolución N°623-2008 en el año 2008. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Motivación	Se define como el cúmulo de metas y sueños que tiene cada persona en su trabajo, también decimos que es el conjunto de actitudes naturales de los individuos quienes se pueden medir a través de la jerarquía de necesidades de Maslow poniendo un orden a sus requerimientos fisiológicos; requerimientos de seguridad; requerimientos sociales; se estima las necesidades de auto realización. Otro autor que menciona la teoría de McClelland, considera que dentro también están enmarcadas las necesidades conseguir metas, ser parte de algo y poder, estas son teorías que tomamos como referencia de motivación según Frias (2021).
	Comunicación	Se define como el canal por donde transitan los mensajes para líderes con sus trabajadores y de vuelta. Donde hay alguien que emite un mensaje y otro que lo recibe, donde la información tiene que ser efectiva y clara. También se menciona las teorías de acuerdo con el propósito de la comunicación, por ejemplo; tenemos la teoría estructural funcionalista; crítica; de los efectos; del conductismo o de efectos limitados; de la agenda – setting; aguja hipodérmica y sociología positivista según Santisteban (2020)
	Toma de decisiones	Es poder escoger opciones diversas que resuelvan un sin número situaciones que se pueden presentar en el día a día, así como en lo laboral, empresarial, familiar y personal. Existen diferentes herramientas para poder evaluar la toma de decisiones, se debe escoger la opción correcta la cual está compuesta por: la matriz de pugh, cual estudia cuadrículas, teoría de la utilidad multiatributo, estudia la cuadrícula de decisiones y matriz para selección de problemas (Canales-Farah et al.,2021).

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	Me interesa el desarrollo de donde laboro	4	4	4	
Involucramiento laboral	Estoy comprometido con mi centro de salud	4	4	4	
Involucramiento laboral	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi centro de salud.	4	4	4	
Aspiraciones del trabajador	Existe sana competencia entre mis compañeros	4	4	4	
Remuneración	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	4	4	4	
Involucramiento laboral	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en el ambiente de trabajo.	4	4	4	Es importante observar el desempeño de todos los trabajadores.
Remuneración	Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	
Aspiraciones del trabajador	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación Interpersonal.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de comunicación interpersonal del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Canales de comunicación	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	La información de interés para todo llega de manera oportuna a mi persona	4	4	4	
Canales de comunicación	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	4	
Canales de comunicación	El personal se siente libre de cuestionar/objetar las decisiones o acciones inadecuadas de sus superiores.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo	4	4	4	

	de trabajo				
Entendimiento de los mensajes	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de toma de decisiones del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones en el puesto	Las decisiones se toman en nivel en el que deben de tomarse	4	4	4	
Estructura organizacional	En mi organización participo en la toma de decisiones	4	4	4	Es importante aportar nuevas ideas que sumen al centro laboral.
Responsabilidad del trabajador	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
Estructura organizacional	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	4	4	4	
Toma de decisiones en el puesto	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
Estructura organizacional	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo.	4	4	4	



Mgtr. Alexander Roel Hidalgo Villavicencio

DNI N° 47020302

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad

Significación:	-La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es identificar el grado de desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud, Chimbote, 2023.
----------------	---

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia Laboral	Podemos definirla como elaborar tareas con en menos tiempo sin requerir energía extra que se invierta. Un trabajador con alta eficiencia es al mismo tiempo eficaz muy detallado en su labor. Se necesita tomar en consideración dentro de la empresa un área especializada quien tenga a bien satisfacer las necesidades que tiene niveles como, la productividad personal y del trabajo, enfocándose en productividad laboral que es el resultado del proceso, de una labor realizada utilizando tiempo, esfuerzo, durante la jornada laboral. (Chanca, 2021).
	Eficacia Laboral	Es la consecución de los objetivos logrados por la capacidad del trabajador para realizar un trabajo en especial el cual se propone. Este rendimiento está sujeto con situaciones dentro y fue de la persona refiriéndose a la capacidad que se tiene para alcanzar las metas de acuerdo con las herramientas que se utilizan sin considerar lo demás, como el tiempo y la rapidez, observando a su vez sus habilidades para culminar adecuadamente la labor realizada como señala Cao et al. (2022)
	Productividad Laboral	Tienen tanto de eficacia como de eficiencia para poder conseguir sus metas de ventas y mejorar su presencia en el mercado, teniendo en cuenta de que la productividad se tiene que alcanzar de manera eficiente (Alsakarneh et al., 2023).

4. Soporte teórico

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Se define el desempeño laboral como las conductas que se observan directamente con la consecuencia de los fines de la organización. (Chiavenato, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)" elaborado por Appelbaum et al. en el año 2011. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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
	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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficiencia Laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de eficiencia laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de conocimientos técnicos	La responsabilidad que asume en el trabajo es acorde a su capacidad profesional.	4	4	4	Las capacitaciones nos ayudarán a poder demostrar nuestras destrezas dentro del centro laboral.
Nivel de conocimientos técnicos	El nivel de conocimiento de su profesión le permite desenvolverse adecuadamente	4	4	4	
Liderazgo y cooperación en su centro laboral	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo	4	4	4	
Nivel de adaptabilidad del personal	Se adapta rápidamente a los cambios que se generan en su entorno	4	4	4	
Nivel de adaptabilidad del personal	El trabajo que realiza permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia Laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de eficacia laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento interno de las funciones	Cumple las metas establecidas en su servicio dentro de los cronogramas establecidos	4	4	4	
Cumplimiento de tareas y metas individuales	Cumple con las actividades propias a su servicio	4	4	4	
Conocimiento interno de las funciones	Conoce las funciones que conciernen al servicio que usted brinda	4	4	4	
Percepción del nivel de calidad del trabajo	El trabajo desarrollado es de calidad	4	4	4	
Cumplimiento de tareas y metas individuales	Logra desarrollar las tareas asignadas a su persona sin mediar ninguna ayuda	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad Laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de productividad laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia del trabajador	Considera eficiente el servicio brindado en su horario de trabajo	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Cumple con eficacia su función dentro del establecimiento	4	4	4	
Conocimiento básico de las funciones	Su producción está acorde a las metas y políticas del establecimiento de salud.	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Llega a cumplir con las metas establecidas en el centro de salud	4	4	4	
Eficiencia del trabajador	Contribuye de manera certera con el cumplimiento de los objetivos del centro de salud	4	4	4	



Mg. Hidalgo Villavicencio Alexander Roel
TECNÓLOGO MÉDICO
TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN
C.T.M.P 16241

Mgtr. Alexander Roel Hidalgo Villavicencio

DNI N° 47020302

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos 3

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Ysabel Cristina Gonzáles Moncada
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	Centro de terapia física y rehabilitación Vital Ysa
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional
Autor(es):	RM N°623-2008/MINSA
Procedencia:	MINSA (2009)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud, Chimbote
Significación:	- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es determinar el nivel del clima organizacional en el establecimiento de salud, Chimbote 2023.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**

Se define clima organizacional como las condiciones que perciben los miembros de una organización direccionados a un tipo de conducta y comportamiento. (Chiavenato, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Motivación	Se define como el cúmulo de metas y sueños que tiene cada persona en su trabajo, también decimos que es el conjunto de actitudes naturales de los individuos quienes se pueden medir a través de la jerarquía de necesidades de Maslow poniendo un orden a sus requerimientos fisiológicos; requerimientos de seguridad; requerimientos sociales; se estima las necesidades de auto realización. Otro autor que menciona la teoría de McClelland, considera que dentro también están enmarcadas las necesidades conseguir metas, ser parte de algo y poder, estas son teorías que tomamos como referencia de motivación según Frias (2021).
	Comunicación	Se define como el canal por donde transitan los mensajes para líderes con sus trabajadores y de vuelta. Donde hay alguien que emite un mensaje y otro que lo recibe, donde la información tiene que ser efectiva y clara. También se menciona las teorías de acuerdo con el propósito de la comunicación, por ejemplo; tenemos la teoría estructural funcionalista; crítica; de los efectos; del conductismo o de efectos limitados; de la agenda – setting; aguja hipodérmica y sociología positivista según Santisteban (2020)
	Toma de decisiones	Es poder escoger opciones diversas que resuelvan un sin número situaciones que se pueden presentar en el día a día, así como en lo laboral, empresarial, familiar y personal. Existen diferentes herramientas para poder evaluar la toma de decisiones, se debe escoger la opción correcta la cual está compuesta por: la matriz de pugh, cual estudia cuadrículas, teoría de la utilidad multiatributo, estudia la cuadrícula de decisiones y matriz para selección de problemas (Canales-Farah et al.,2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” elaborado por el MINSA de acuerdo con resolución N°623-2008 en el año 2008. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	Me interesa el desarrollo de donde laboro	4	4	4	
Involucramiento laboral	Estoy comprometido con mi centro de salud	4	4	4	
Involucramiento laboral	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi centro de salud.	4	4	4	
Aspiraciones del trabajador	Existe sana competencia entre mis compañeros	4	4	4	Las competencias dentro del trabajo a veces limitan el desempeño laboral.
Remuneración	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	4	4	4	
Involucramiento laboral	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en el ambiente de trabajo.	4	4	4	
Remuneración	Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	
Aspiraciones del trabajador	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	4	4	4	

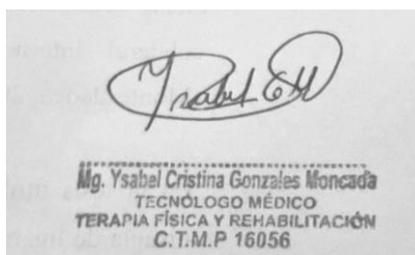
- Segunda dimensión: Comunicación Interpersonal.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de comunicación interpersonal del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Canales de comunicación	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	La información de interés para todo llega de manera oportuna a mi persona	4	4	4	
Canales de comunicación	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	4	

Canales de comunicación	El personal se siente libre de cuestionar/objetar las decisiones o acciones inadecuadas de sus superiores.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	4	4	4	
Entendimiento de los mensajes	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de toma de decisiones del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones en el puesto	Las decisiones se toman en nivel en el que deben de tomarse	4	4	4	
Estructura organizacional	En mi organización participo en la toma de decisiones	4	4	4	Contribuir en la toma de decisiones ayudará a tener un mejor alcance de nuestras metas.
Responsabilidad del trabajador	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
Estructura organizacional	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	4	4	4	
Toma de decisiones en el puesto	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
Estructura organizacional	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo.	4	4	4	



Mgtr. Ysabel Cristina Gonzáles Moncada

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Ysabel Cristina Gonzáles Moncada	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica	
Institución donde labora:	Centro de terapia física y rehabilitación Vital Ysa	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Individual Work Performance Questionnaire
Autor(es):	Applebaum et al. (2011)
Procedencia:	International Journal of Research Studies in Psychology
Administración:	Presencial

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia Laboral	Podemos definirla como elaborar tareas con en menos tiempo sin requerir energía extra que se invierta. Un trabajador con alta eficiencia es al mismo tiempo eficaz muy detalloso en su labor. Se necesita tomar en consideración dentro de la empresa un área especializada quien tenga a bien satisfacer las necesidades que tiene niveles como, la productividad personal y del trabajo, enfocándose en productividad laboral que es el resultado del proceso, de una labor realizada utilizando tiempo, esfuerzo, durante la jornada laboral. (Chanca, 2021).
	Eficacia Laboral	Es la consecución de los objetivos logrados por la capacidad del trabajador para realizar un trabajo en especial el cual se propone. Este rendimiento está sujeto con situaciones dentro y fue de la persona refiriéndose a la capacidad que se tiene para alcanzar las metas de acuerdo con las herramientas que se utilizan sin considerar lo demás, como el tiempo y la rapidez, observando a su vez sus habilidades para culminar adecuadamente la labor realizada como señala Cao et al. (2022)
	Productividad Laboral	Tienen tanto de eficacia como de eficiencia para poder conseguir sus metas de ventas y mejorar su presencia en el mercado, teniendo en cuenta de que la productividad se tiene que alcanzar de manera eficiente (Alsakarneh et al., 2023).
Tiempo de aplicación:	10 minutos	
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud, Chimbote	
Significación:	-La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es identificar el grado de desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud, Chimbote, 2023.	

4. Soporte teórico

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Se define el desempeño laboral como las conductas que se observan directamente con la consecuencia de los fines de la organización. (Chiavenato, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)" elaborado por Appelbaum et al. en el año 2011. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficiencia Laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de eficiencia laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

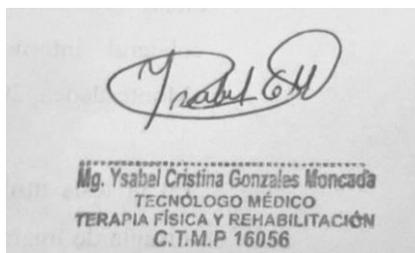
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de conocimientos técnicos	La responsabilidad que asume en el trabajo es acorde a su capacidad profesional.	4	4	4	Nuestras capacidades deberán ser acorde al puesto que laboramos.
Nivel de conocimientos técnicos	El nivel de conocimiento de su profesión le permite desenvolverse adecuadamente	4	4	4	
Liderazgo y cooperación en su centro laboral	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo	4	4	4	
Nivel de adaptabilidad del personal	Se adapta rápidamente a los cambios que se generan en su entorno	4	4	4	
Nivel de adaptabilidad del personal	El trabajo que realiza permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia Laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de eficacia laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento interno de las funciones	Cumple las metas establecidas en su servicio dentro de los cronogramas establecidos	4	4	4	
Cumplimiento de tareas y metas individuales	Cumple con las actividades propias a su servicio	4	4	4	
Conocimiento interno de las funciones	Conoce las funciones que conciernen al servicio que usted brinda	4	4	4	
Percepción del nivel de calidad del trabajo	El trabajo desarrollado es de calidad	4	4	4	
Cumplimiento de tareas y metas individuales	Logra desarrollar las tareas asignadas a su persona sin mediar ninguna ayuda	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad Laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de productividad laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia del trabajador	Considera eficiente el servicio brindado en su horario de trabajo	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Cumple con eficacia su función dentro del establecimiento	4	4	4	
Conocimiento básico de las funciones	Su producción está acorde a las metas y políticas del establecimiento de salud.	4	4	4	Se debe cumplir con las metas establecidas por el puesto de salud.
Cumplimiento de metas	Llega a cumplir con las metas establecidas en el centro de salud	4	4	4	
Eficiencia del trabajador	Contribuye de manera certera con el cumplimiento de los objetivos del centro de salud	4	4	4	



.....

Mgr. Ysabel Cristina Gonzáles Moncada

DNI N° 71046246

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 9: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadístico de Fiabilidad Variable 1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	50

Estadístico de Fiabilidad Variable 2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	50

ANEXO 10: BASE DE DATOS

BSDT1.sav [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	P1D1.1	P2D1.1	P3D1.1	P4D1.1	P5D1.1	P1D2.1	P2D2.1	P3D2.1	P4D2.1	P1D3.1	P2D3.1	P3D4.1	V2DIM1	V2DIM2	V2DIM3	var	var
1	2	1	4	4	2	5	3	2	4	1	2	3	1	16	10	6	
2	0	3	2	3	1	4	1	4	5	4	2	1	5	13	14	8	
3	5	1	4	2	4	5	3	2	2	4	1	4	3	16	11	8	
4	0	4	5	5	5	1	2	4	2	4	4	4	1	20	12	9	
5	9	2	4	2	3	4	5	4	3	2	3	4	2	15	14	9	
6	1	4	5	4	5	4	1	2	4	3	1	5	5	22	10	11	
7	5	1	2	4	5	4	1	4	4	5	3	3	4	16	14	10	
8	5	3	3	2	1	5	1	3	4	2	5	1	4	14	10	10	
9	3	3	3	4	1	4	5	4	2	1	5	1	3	15	12	9	
10	9	2	5	1	1	1	2	3	4	5	5	2	3	10	14	10	
11	3	4	2	3	3	3	4	2	5	1	1	4	2	15	12	7	
12	2	3	3	5	3	3	3	3	4	5	1	5	4	17	15	10	
13	7	1	5	5	4	4	2	3	4	1	4	3	2	19	10	9	
14	3	3	3	1	5	3	3	4	5	1	3	2	5	15	13	10	
15	0	2	1	3	2	5	3	1	5	4	5	5	2	13	13	12	
16	3	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	20	17	14	
17	0	5	4	2	3	3	2	2	1	3	1	1	4	17	8	6	
18	5	5	3	5	3	4	3	3	2	2	1	2	5	20	10	8	
19	2	1	3	3	1	1	2	1	4	5	3	1	2	9	12	6	
20	4	4	5	1	5	1	3	1	2	2	3	2	5	16	8	10	
21	2	3	5	3	5	2	5	4	1	2	5	3	3	18	12	11	
22	0	1	5	3	5	5	1	1	3	3	4	1	3	19	8	8	
23	3	1	1	4	5	1	3	5	5	2	4	1	4	12	15	9	
24	3	1	2	1	3	2	5	4	1	1	1	1	2	9	11	4	
25	1	4	1	3	3	2	1	4	1	2	1	2	4	13	8	7	
26	3	3	3	2	4	5	4	3	1	3	4	2	1	17	11	7	
27	4	1	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	4	15	13	14	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

BSDT1.sav [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	P1D1	P2D1	P3D1	P4D1	P5D1	P1D2	P2D2	P3D2	P4D2	P5D2	P6D2	P7D2	P1D3	P2D3	P3D3	P1D4	P2D4	P3D4
1	3	5	5	3	1	4	2	3	4	1	3	4	3	4	3	1	1	1
2	3	5	4	5	2	1	1	1	5	3	1	1	5	2	2	5	1	
3	5	4	3	2	3	3	5	2	2	4	4	3	1	1	1	5	3	
4	4	5	4	4	1	5	4	3	5	2	5	1	3	1	4	3	4	
5	3	1	3	3	1	3	1	4	1	1	3	5	4	4	3	2	1	
6	4	2	1	5	5	2	3	5	3	2	1	2	2	4	5	4	1	
7	5	3	1	1	4	3	1	1	2	2	1	5	4	2	5	2	4	
8	3	5	2	4	4	5	1	2	2	1	5	2	5	1	2	4	2	
9	5	2	5	1	5	2	1	1	5	4	1	5	4	3	3	2	2	
10	5	2	4	2	4	4	4	1	4	2	5	5	3	4	3	5	5	
11	2	2	1	1	3	3	3	1	3	1	3	4	2	5	5	2	2	
12	1	3	2	3	2	4	2	1	1	5	5	5	5	3	2	3	2	
13	4	4	2	4	3	4	2	5	1	1	5	5	4	3	3	4	2	
14	4	2	5	2	4	5	4	5	3	1	2	3	2	5	1	5	4	
15	5	3	1	3	2	2	2	4	5	4	4	1	4	4	4	2	1	
16	2	5	2	4	4	2	5	4	1	4	3	4	5	1	3	4	5	
17	4	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2	1	4	3	
18	2	2	3	2	1	4	4	1	1	2	5	1	5	1	4	2	2	
19	1	3	5	3	4	4	5	2	2	4	4	2	4	3	3	1	3	
20	1	5	3	4	5	1	4	4	3	4	4	2	1	5	2	3	2	
21	1	2	1	5	3	4	2	5	5	2	?	?	?	?	?	5	2	
22	3	2	2	5	5	3	2	3	3	4	?	?	?	?	?	3	4	
23	5	1	5	3	3	3	1	5	3	3	3	4	2	4	?	3	2	
24	4	4	3	2	4	1	5	4	1	4	5	5	3	1	?	2	3	
25	5	5	4	5	3	1	1	5	5	3	2	2	3	2	?	5	4	
26	2	4	2	1	5	4	2	1	5	1	5	4	3	1	?	5	4	
27	5	1	3	5	5	2	3	3	1	1	5	4	1	5	?	3	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

BSDT1.sav [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	P1D1	P2D1	P3D1	P4D1	P5D1	P1D2	P2D2	P3D2	P4D2	P5D2	P6D2	P7D2	P1D3	P2D3	P3D3	P1D4	P2D4	P3D4
37	3	3	4	4	5	2	2	2	1	3	?	?	?	?	?	3	3	
38	2	4	3	2	4	5	4	2	3	5	?	?	?	?	?	1	5	
39	1	1	4	1	3	2	1	4	4	5	?	?	?	?	?	1	1	
40	5	1	3	5	3	4	3	4	5	1	?	?	?	?	?	2	4	
41	4	1	3	4	2	3	5	1	5	3	4	3	1	4	5	2	5	
42	4	3	3	3	1	2	4	3	1	4	2	1	1	2	1	4	3	
43	2	2	5	5	3	2	2	4	2	1	1	3	4	1	5	1	2	
44	2	4	5	3	1	1	1	5	5	2	1	1	4	5	1	3	5	
45	2	4	2	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	
46	4	1	3	2	3	3	4	5	4	1	5	4	1	3	3	4	2	
47	4	1	3	5	1	5	5	2	1	2	3	1	3	5	2	2	5	
48	4	4	1	5	4	1	1	5	2	2	4	1	3	5	5	2	2	
49	3	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	2	2	
50	5	1	5	5	5	1	4	2	5	4	2	4	1	1	4	4	5	
51	4	4	3	5	3	2	3	2	3	1	5	3	1	4	3	5	3	
52	3	2	5	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	4	2	1	4	
53	5	1	1	1	1	2	1	5	4	5	2	4	2	5	4	3	5	
54	2	2	4	2	4	5	1	2	4	1	3	3	3	2	5	5	4	
55	3	5	2	1	1	5	3	3	1	2	1	4	4	1	5	5	1	
56	1	4	1	2	4	1	1	3	5	2	1	3	4	4	2	2	3	
57	5	3	3	4	1	3	5	3	4	2	1	2	1	4	4	1	3	
58	4	5	1	1	1	1	2	4	1	1	5	2	2	1	4	5	1	
59	1	2	2	2	2	5	2	3	1	1	5	5	2	1	3	2	4	
60	1	5	2	4	2	1	4	1	2	2	3	3	1	2	2	5	3	
61	3	3	5	1	5	5	2	5	4	4	5	3	3	4	2	2	4	
62	5	4	5	2	2	4	3	1	3	1	4	1	2	5	5	4	5	
63	1	2	4	2	3	1	5	5	1	5	1	4	3	2	2	4	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

BSDT1.sav [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	P1D1	P2D1	P3D1	P4D1	P5D1	P1D2	P2D2	P3D2	P4D2	P5D2	P6D2	P7D2	P1D3	P2D3	P3D3	P1D4	P2D4	P3D4
70	2	2	5	3	2	5	5	2	2	4	3	1	4	1	4	2	3	
71	4	2	3	3	5	2	1	4	4	3	4	5	1	2	5	2	2	
72	2	1	1	1	3	1	4	1	3	2	1	1	4	1	4	3	2	
73	1	5	2	3	4	4	5	5	4	1	3	3	1	4	4	3	2	
74	4	5	1	3	1	5	3	1	5	4	5	5	5	1	4	3	5	
75	1	4	4	3	5	3	4	1	5	5	1	4	4	4	2	2	1	
76	2	4	5	4	1	4	1	1	3	2	4	4	3	4	1	4	1	
77	1	2	5	4	3	5	4	2	3	1	3	2	4	5	2	4	2	
78	1	3	3	3	5	3	2	3	2	4	3	1	5	1	4	4	3	
79	5	1	3	3	1	2	5	4	4	2	5	1	2	5	2	3	3	
80	2	5	5	3	2	3	4	1	2	2	1	4	4	2	1	2	3	
81	2	5	4	5	3	4	1	1	3	5	5	4	1	4	3	2	4	
82	3	4	5	5	2	2	2	4	5	4	5	4	3	4	2	5	4	
83	2	5	1	3	4	5	3	3	5	2	4	1	3	3	2	5	2	
84	2	1	4	5	5	1	5	4	3	2	4	2	3	3	5	5	5	
85	2	3	3	1	2	2	3	1	4	2	5	3	4	2	1	4	5	
86	2	5	3	1	2	4	4	2	3	4	1	1	1	2	5	4	5	
87	4	4	1	3	1	4	5	1	1	4	5	3	3	1	5	4	4	
88	4	5	4	3	4	1	3	3	1	1	4	2	2	5	4	1	2	
89	5	3	1	5	2	5	3	3	5	1	2	5	5	5	4	4	4	
90	2	3	2	3	2	5	1	4	2	1	4	4	2	3	2	3	4	
91	5	3	2	3	3	5	1	2	5	3	4	3	5	3	5	3	1	
92	3	5	1	3	2	3	3	4	5	1	4	3	5	3	2	1	3	
93	5	5	1	2	2	2	5	3	3	3	3	5	4	3	3	5	1	
94	1	5	1	1	5	2	2	2	1	2	5	5	3	2	4	3	2	
95	5	5	2	3	4	5	1	5	3	1	2	2	2	3	4	5	3	
96	5	5	5	2	5	3	4	2	2	2	3	1	3	4	4	3	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo