



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales
tecnólogos médicos del hospital San Isidro Labrador- EsSalud Lima,
2018

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

AUTOR:

Cruz Flores, Alexander (orcid.org/0009-0002-2205-4379)

ASESOR:

Mg. Cordova Sotomayor, Daniel Angel (orcid.org/0000-0001-7373-2091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por ser mi padre, mi hermano, mi amigo y sobre todo mí guía, aquel que me da la mano cuando me ve débil para seguir adelante.

A mis padres, hermanas, por su amor y apoyo incondicional, durante el transcurso de los estudios.

A los Profesores de la maestría por su motivación constante y valiosa asesoría durante la realización del presente estudio.

Agradecimiento

A todo los Tecnólogos Médicos del Hospital San Isidro Labrador por su participación en la investigación y brindarme la información necesaria para que esta investigación pudiera llevarse a cabo satisfactoriamente.

A los docentes que, a través de sus enseñanzas, he logrado culminar la investigación.




Declaratoria de autenticidad del Asesor

Yo, **Rodríguez Rojas Milagritos Leonor**, docente del taller de actualización de tesis de la Escuela de posgrado (Lima Norte), constato que la investigación "**Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales Tecnólogos Médicos del Hospital San Isidro Labrador- EsSalud Lima, 2018**" del autor Cruz Flores Alexander, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Se ha actualizado y revisado dicho trabajo en el Taller de Actualización de Tesis 2023 concluyendo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio.

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

Lima, 26 de octubre del 2023

| | |
|--|---|
| Apellidos y Nombres del Asesor: Rodríguez Rojas Milagritos Leonor | |
| DNI: 21069112 | Firma  |
| ORCID: 0000-0002-8873-1785 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUZ FLORES ALEXANDER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES TECNOLOGOS MEDICOS DEL HOSPITAL SAN ISIDRO LABRADOR - ESSALUD LIMA, 2018", 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 |
|--|---|
| CRUZ FLORES ALEXANDER DNI: 41710562 ORCID: 0009-0002-2205-4379 | Firmado electrónicamente por: CRUZFL el 12-07-2024 23:06:37 |

Código documento Trilce: INV - 1400779

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| CARÁTULA | |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Operacionalización de variables | 15 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS | 37 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| TABLA 1: V1. CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL TECNÓLOGO MÉDICO | 19 |
| TABLA 2: V2. DESEMPEÑO LABORAL | 20 |
| TABLA 3: CONTRASTACIÓN DE V1-V2 | 21 |
| TABLA 4: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 22 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los profesionales Tecnólogos Médicos Del Hospital San Isidro Labrador-Essalud, Lima, 2018”. Siendo el objetivo general: Determinar relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales tecnólogos médicos.

El tipo de investigación es sustantiva y el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios ya validados por otros autores y aplicados a los Tecnólogos Médicos de dicha institución. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0.936 para la variable clima organizacional y 0.913 para la variable del desempeño laboral.

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal asistencial de los tecnólogos médicos. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .805**), el nivel de relación es moderada directa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, tecnólogos médicos

ABSTRACT

The present research work entitled: "Organizational Climate and Work Performance in Medical Technologists professionals of San Isidro Labrador Hospital- Essalud, Lima, 2018". Being the general objective: Determine relationship between organizational climate and work performance in medical technology professionals.

The type of research is substantive and the research design is descriptive correlational and quantitative. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires already validated by other authors and applied to Medical Technologists of said institution. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which went very high in both variables: 0.936 for the organizational climate variable and 0.913 for the variable of work performance.

In the present investigation it was concluded that there is a direct and significant relationship between the Organizational Climate and the Labor Performance of the medical technicians' care personnel. What is shown by the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = .805 **), the relationship level is moderate.

Keywords: Organizational climate, performance, medical technol

I. INTRODUCCIÓN

Debido a las crecientes manifestaciones de huelgas en el mundo, muchas empresas empiezan a cerrar o a despedir a su personal por falta de recursos o porque la empresa no crece y no tiene recursos para mantenerlo en el sector financiero, por otro lado, las quejas continuas de los trabajadores indican un maltrato por parte de los jefes o la sobre explotación de los horarios sin remuneraciones extras (Azevedo, et al 2021). De la misma forma sucede en el sector público y sanitario, no solo son críticas de los administradores sino también por parte de los pacientes y esto hace que el personal no tenga un buen desempeño en sus funciones (Cornejo,2020) A nivel global, las empresas no logran expandirse debido a su falta de atención al ambiente organizacional. Esto se debe a que los empleados trabajan de manera aislada y no colaboran para el avance de la organización. Los conflictos internos impactan directamente en la producción y el crecimiento financiero de la empresa (Chenet et al, 2019). La calidad del desempeño laboral es de suma importancia desde una perspectiva de gestión, ya que involucra una serie de conceptos y teorías que se reflejan claramente en las relaciones interpersonales en las organizaciones y en su entorno laboral (Meza, 2017). Por otro lado, el clima organizacional se refiere al funcionamiento general de la institución y a la relación entre los líderes y sus empleados, lo cual ha ganado una significativa relevancia en la actualidad (Segredo, 2015).

En el contexto gubernamental de Perú, tanto las entidades públicas como las privadas atraviesan períodos en los que sus empleados experimentan agotamiento emocional, lo que conduce a un deterioro en el ambiente de trabajo de las organizaciones. Esta situación también se refleja en el sector de la salud, donde se observa un desgaste y un deterioro en el área de trabajo afectando su desempeño, y esto a menudo está relacionado con las decisiones políticas tomadas por los altos directivos (Uribe, 2015).

Esta realidad no es exclusiva de los hospitales públicos, y se puede ilustrar con el caso del Hospital Essalud. A pesar de contar con un número reducido de profesionales tecnólogos médicos, lo que permite una colaboración efectiva, surgen dificultades internas que están relacionadas con el entorno laboral, la organización y las relaciones interpersonales. Estos factores tienen un impacto negativo en el rendimiento de los profesionales tecnólogos médicos que trabajan en dicho nosocomio.

Finalizando, es que esta organización no mantiene buen vínculo con los profesionales de radiología y no permiten que ellos manejen un buen trabajo. Todos estos inconvenientes son captados por los pacientes que asisten y solicitan una atención; la gestión del hospital tiene que evaluar estas desperfecciones y adecuar nuevos servicios o realizar la compra de equipos tecnológicos para la atención. Luego de haber realizado una exhaustiva investigación y recopilar antecedentes he planteado el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional tecnólogo Médico del Hospital–Es salud 2018?; los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre cultura y el desempeño laboral de los T.M del hospital Es-salud, 2018? ¿Cuál es la relación entre diseño organizacional y el desempeño laboral de los T.M del hospital Es-salud, 2018? ¿Cuál es la relación entre el potencial humano y el desempeño laboral de los T.M del hospital Es-salud, 2018?.

El estudio cumple la justificación teórica metodológica (Bernal, 2010) señalo que el propósito del estudio es forjar reflexión y debate científico sobre el conocimiento ya existente. La justificación teórica se sustenta en los teóricos que marcan la conceptualización y la indagación de los antecedentes que respaldan la tesis, se señalan conceptos básicos en las variables y sus respectivas dimensiones lo que nos permitirá aceptar o negar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los profesionales Tecnólogos Médicos del Hospital - Essalud Lima, 2018; analizamos diversos conceptos para llegar a un escenario específico.

La justificación de modo práctico es diferenciar las habilidades individuales y observar los problemas internos que impactan en el área de radiología. Dado que los recursos humanos son esenciales y experimenten altos niveles de satisfacción, lo que contribuye al éxito de la institución.

La justificación social surge de la necesidad de garantizar una atención adecuada a los ciudadanos, lo que implica la implementación de estrategias y la adquisición de equipamiento para ofrecer un servicio de calidad. Además, este estudio aportará valor a los directores y al personal administrativo., así como a la gerencia de la red asistencial a la que pertenece el hospital. Esto les permitirá tomar medidas correctivas para mejorar el clima organizacional de los tecnólogos médicos, y a su vez, contribuirá a mantener y elevar el desempeño laboral de los trabajadores.

Como objetivo general establecer la relación entre el clima de la organizacional y desempeño laboral de los profesionales de tecnología médica del Hospital -Essalud 2018. Asimismo, para los específicos: Determinar la relación de las dimensiones cultura, diseño y potencial humano con el desempeño laboral de los profesionales.

La hipótesis general será Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital -Essalud 2018.

Para las específicas: existe relación entre las dimensiones cultura, diseño y potencial humano del clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital -Essalud 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Todos los estudios científicos tienen como sustento los antecedentes internacionales, dado que estos están elaborados con anterioridad y existen objetivos en común. Por este motivo se ha recopilado diversas referencias de talla internacional como las siguientes:

Freire (2016), llevó a cabo una investigación sobre la influencia del clima sobre los desempeños en el ámbito laborable de los colaboradores, con el propósito de verificar el impacto del clima en el desempeño. El enfoque metodológico de este estudio se caracteriza por ser descriptivo y correlacional. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 74 trabajadores. Los hallazgos del estudio revelaron que el 69% de los participantes consideró que el clima organizacional era bueno, mientras que el 31% lo percibió como malo. En cuanto al desempeño laboral, el 57% lo calificó como bueno, y el 43% lo calificó como malo. Estos resultados generaron opiniones divergentes entre los empleados, lo que tuvo un impacto directo en el desarrollo de sus funciones y afectó la calidad de la atención al cliente, repercutiendo en la imagen de la institución.

En el estudio llevado a cabo por Velásquez (2015), se buscaba analizar el nivel de c. organizacional por las personas que trabajan en la empresa Hitachi percibían en su entorno laboral. La metodología utilizada en este estudio se caracterizó por ser descriptiva y correlacional, lo que permitió obtener una visión detallada de las percepciones y relaciones entre las variables estudiadas. La muestra seleccionada para este análisis incluyó a un total de 143 empleados de la organización. Los resultados obtenidos a partir de esta investigación arrojaron una conclusión importante: los colaboradores de la empresa Hitachi percibían de manera óptima . Esto significa que, en general los empleados experimentaban un ambiente laboral favorable y satisfactorio. Además, se evidenció que el clima organizacional tenía una influencia significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en dicha empresa.

Estos descubrimientos resaltan la importancia de fomentar un clima organizacional positivo, ya que no sólo mejora el bienestar de los empleados sino que también puede tener un impacto favorable en la eficiencia, la productividad y la reputación de la empresa. En un estudio realizado por Bohórquez y Ballesteros (2015), evaluaron los niveles de desempeño de los empleados mediante un enfoque de investigación descriptiva correlacional con una población de muestra de 40 personas. Encontrando una aceptación del nivel regular en 45%. Esta investigación contribuye a mejorar la calidad de los servicios y el desempeño de los empleados, lo que en última instancia conduce a la seguridad del paciente, un ambiente agradable y confianza en los servicios recibidos.

En un estudio realizado por Herrán y Pérez en 2014, se buscó establecer una relación entre el ambiente de trabajo de la empresa y el rendimiento de sus empleados. Este estudio adoptó un enfoque correlacional descriptivo, no experimental, 40 participaron sin interés alguno. Mostrando el resultado una conexión directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, se señaló que los empleados informaron sobre la falta de propiciación y productividad en las relaciones entre compañeros de trabajo, ya que se observaba una escasa coordinación y falta de compañerismo entre ellos.

En otro estudio llevado a cabo por Bautista (2015), se examinó el desempeño de las enfermeras en empresas tanto públicas como privadas en Guatemala. Esta investigación, de carácter básico y cuantitativo, se basó en una muestra de 120 profesionales de enfermería. Las conclusiones del estudio resaltaron que las prácticas de gestión daban prioridad a las tareas administrativas y de gestión en detrimento de la atención al paciente, que es la esencia misma de la profesión de enfermería.

Además, Pérez (2015), evaluó de manera perspectiva las funciones de los profesionales de enfermería con respecto al clima organizacional en su verdadera

dimensión, así como las características dentro de ellas y la calidad de la atención que brindan a los pacientes, Este estudio se caracterizó por su enfoque descriptivo y transversal, y se realizó con una población de 64 Licenciados en enfermería. Los resultados obtenidos revelaron un alto nivel de satisfacción, lo cual se atribuyó a las características y al tipo de organización presente en el hospital militar. En

ese sentido, en el ámbito nacional también se desarrollaron diferentes estudios, donde ambos llegan a conclusiones parecidas Llagas (2017) y Ortega (2017) encontraron que el estudio se relaciona con el clima de trabajo, esto es afectado de manera directa al trabajador y por ende afecta su desempeño en un 45%.

Pillman (2016) En su estudio llevado como objetivo principal investigar el grado de intelig. emocional y el rendimiento en el entorno laboral. Los hallazgos de este análisis proporcionaron una perspectiva interesante, ya que a pesar de que los empleados experimentaban niveles de estrés en su trabajo, se observó que su desempeño laboral se mantenía a un nivel constante, es decir, no disminuía significativamente. Lo que resultó particularmente notable en esta investigación fue que este nivel de desempeño constante se atribuyó al hecho de que el personal tenía un profundo aprecio por sus tareas laborales. Este vínculo estable a pesar de las presiones y tensiones del trabajo destaca la importancia de la conexión emocional que los empleados pueden tener con sus labores diarias. En última instancia, estos hallazgos resaltan cómo la inteligencia emocional regular en 45% y la apreciación por el trabajo por parte del vínculo de los empleados gestionan el estrés y mantienen un desempeño laboral efectivo en 65%, por lo que ellos apuestan por brindar un buen servicio.

De la misma forma Calcina (2015) llevó a cabo una investigación sobre el ambiente de trabajo en una organización y los profesionales de un hospital. Utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo, la población de estudio estuvo conformada por 35 profesionales hospitalarios. Los resultados señalaron que, en su mayoría, los profesionales de enfermería en unidades críticas consideraron que el ambiente de trabajo era regular en aspectos como motivación, apoyo y conflictos, aunque una parte significativa expresó que era muy favorable en términos de estructura, riesgo y

calidez. De manera similar, (Meza, 2016) propuso establecer una conexión entre el ambiente de trabajo en una organización y el rendimiento laboral de los empleados. Para ello, utilizó una metodología básica con un diseño de investigación no experimental y un enfoque correlacional. La recolección de datos se realizó mediante encuestas con respuestas evaluadas en una escala de Likert, previamente validadas para garantizar su adecuado uso. La muestra de estudio incluyó a 59 participantes, y los resultados del estudio sugieren una correlación de nivel medio (0,683) entre el ambiente de trabajo en la organización y el rendimiento laboral de los empleados en el CAP III de Carabayllo-Essalud..

Salas (2015) estudio la problemática del clima organizacional en un centro hospitalario en una muestra de 120 trabajadores; el instrumento del estudio satisface con los requisitos que son: validez y la confiabilidad realizada con anterioridad a la aplicación de la encuesta. La información trabajada fue cualitativa ordinal, resultados mostraron dado que los trabajadores se mantienen constantemente actualizados y existen líderes en cada una de las áreas de trabajo. No obstante, se ha detectado una percepción negativa en relación con el reconocimiento y apoyo brindado por los superiores. En ocasiones, los obstáculos para el desarrollo profesional pueden socavar el potencial de estos talentosos profesionales.

En este sentido, se llevó a cabo una revisión del marco teórico relacionado con el clima organizacional, y se descubrió que el origen del interés por comprender el clima organizacional se encuentra enraizado en los principios de la corriente cognitiva de la psicología (Meza, 2016)

Waters, en su trabajo, estableció conexiones con los conceptos presentados por (Halpins et al 1957) con el propósito de identificar la problemática de la empresa lugar de trabajo, abarcando la percepción de la autonomía, la estructura, los estímulos, la consideración, la amabilidad y el apoyo que se experimentan en el entorno laboral. Se destacó que la percepción, la colaboración y la actitud del grupo de individuos es fundamental que mantengan una actitud profesional y de alta calidad en beneficio de la institución y, lo que es aún más importante, de la salud y el

bienestar de los pacientes. Este compromiso con la excelencia y la cooperación contribuirá en gran medida a la mejora del ambiente de trabajo y a la satisfacción de los usuarios, mientras que las constantes ausencias y la falta de cohesión entre los colaboradores pueden conducir a un clima laboral deficiente.

Según el Ministerio de Salud (Minsa) en 2016, define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización y por el grupo de personas que trabajan en ella. Además, se señalaron algunas características esenciales, como el compromiso, la identificación, la forma de liderazgo y las políticas de gestión.

En su estudio publicado en 2011, Brunnet expuso una perspicaz perspectiva sobre las particularidades que conforman el ambiente organizacional. Según su análisis, estas particularidades no son meramente una observación superficial del entorno de trabajo, sino más bien una mirada profunda a las conductas y rutinas que los empleados establecen y desarrollan en el seno de la organización. Estas conductas y rutinas, que van más allá de lo evidente en la superficie, juegan un papel fundamental en la configuración organizativa. Se trata de las prácticas cotidianas, las interacciones sociales, las costumbres y los hábitos que los trabajadores forjan a medida que realizan sus labores y se relacionan con sus colegas. En esencia, estas características influyen en cómo los empleados perciben y experimentan el entorno laboral, contribuyendo de manera significativa a la atmósfera y el ambiente donde laboran.

Conceptualizando las dimensiones para la variable clima organizacional por fines de investigación, se utilizará lo planteado por MINSA por medio del R.M.468 (2,011) y que establece tres dimensiones de estudio: cultura, diseño organizacional, potencial humano. Para establecer un buen clima organizacional es necesario contar con las normas estructurales de la empresa, los valores, el objetivo, visión y misión, lo cual debe ser impartido en todos los trabajadores (Rodríguez, 2014) Primera Dimensión: Cultura Organizacional: La primera dimensión, conocida como cultura organizacional, desempeña un papel crucial en el funcionamiento de una institución. Esta dimensión se refiere a la

necesidad de que la cultura de la organización sea funcional y cuente con empleados comprometidos con los objetivos y metas de la institución. Para lograr este compromiso, es esencial proporcionar a los empleados las condiciones óptimas para su desarrollo profesional dentro de la organización. Esto no solo beneficia a los trabajadores al permitirles crecer en sus roles, sino que también tiene un impacto directo en la eficiencia general de la organización. En otras palabras, cuando los empleados se sienten comprometidos y tienen un entorno propicio para su crecimiento, la organización puede funcionar de manera más efectiva. Esto se alinea con las directrices establecidas por el Ministerio de Salud (MINSA) en 2011. Además, la cultura organizacional también está relacionada con las percepciones de los empleados sobre la estructura, el ambiente, la organización y los canales de comunicación que se establecen dentro de la organización, como señaló (Goncalves, 2020).

Segunda Dimensión: Diseño Organizacional: La segunda dimensión, denominada diseño organizacional, se refiere a varios elementos fundamentales dentro de una organización. Estos elementos incluyen los entornos físicos en los que los colaboradores realizan sus tareas, la distribución y organización de las funciones laborales, la implementación de sistemas de comunicación efectivos entre los colaboradores y la forma en que se gestionan y otorgan las recompensas económicas. La Resolución Ministerial 468 del Ministerio de Salud (MINSA, 2011) estableció esta definición del diseño organizacional. El diseño organizacional desempeña un papel importante en la eficiencia de una organización, ya que afecta directamente cómo los empleados trabajan juntos, cómo se comunican y cómo se sienten motivados a través de recompensas económicas y reconocimiento. Por lo tanto, es esencial que este diseño esté bien estructurado y sea adecuado para las necesidades de la organización (García, 2008).

Tercera Dimensión: Potencial Humano, aborda un aspecto esencial de todas las instituciones sobre que están compuestas por grupos de trabajadores, cada uno de los cuales aporta un conjunto único de conocimientos, habilidades y experiencias a la

dinámica de la organización (MINSA, 2011). Estos grupos de trabajadores, a su vez, forman sistemas sociales propios dentro de la institución, y cada miembro de estos sistemas juega un papel crucial en la consecución de los objetivos y metas de la compañía (Méndez, 2006)

El potencial humano en el entorno laboral abarca una dimensión mucho más amplia de lo que se percibe a simple vista. No se reduce únicamente a las competencias técnicas y profesionales de los empleados, aunque estas sean fundamentales. Se extiende hacia aspectos más profundos, como el compromiso, la motivación y la habilidad para colaborar en equipo. Cada individuo que forma parte de la plantilla de una organización se convierte en un activo invaluable que contribuye de manera significativa al funcionamiento eficiente y efectivo de la misma (Murillo, 2009).

Es importante reconocer que los empleados no son simplemente ejecutores de tareas, sino personas con aspiraciones, valores y talentos únicos que pueden aportar al logro de los objetivos de la empresa. Cuando estos activos humanos se sienten comprometidos, motivados y valorados, su desempeño tiende a ser más sobresaliente. Además, la capacidad de trabajar en equipo y colaborar con otros miembros del personal se convierte en un factor clave para la sinergia y la innovación en el entorno laboral (Murillo, 2009).

En resumen, la gestión efectiva del potencial humano implica reconocer la importancia de desarrollar y cuidar tanto las habilidades técnicas como las cualidades personales de los empleados. Esto no solo contribuye al crecimiento de la organización, sino que también mejora la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez fortalece la cultura organizacional y la imagen de la empresa en su conjunto. En este contexto, es fundamental que las instituciones reconozcan y fomenten el desarrollo del potencial humano. Esto implica proporcionar oportunidades para el crecimiento profesional y personal de los empleados, así como promover una cultura organizacional que valore y fomente la colaboración, la innovación y el liderazgo entre los equipos de trabajo (Navarro, 2010)

En resumen, la dimensión del potencial humano subraya la importancia de los empleados como motores clave del éxito organizacional y destaca la necesidad de invertir en su desarrollo y bienestar para lograr los objetivos de la compañía de manera eficaz y sostenible.

Conceptualizando el desempeño laboral nos referenciamos de autores como Chiavenato (2000) quien expuso: El desempeño se mide por medio de diversos factores concretos y valorados, los que a su vez son: Factores de condiciones como, disciplina, una actitud colaborativa, iniciativa, compromiso, seguridad, ponderación, presentación, creatividad, creatividad y capacidad de desarrollo. Condiciones operativas: como la capacidad en el desempeño, la aptitud, cantidad, precisión, trabajo en equipo, liderazgo. El desempeño se define como un conglomerado de destrezas, en el que cada individuo pone en práctica habilidades en la ejecución de sus tareas, y esta percepción es única para cada persona. El autor del texto señala que existen dos categorías de factores que afectan nuestro desempeño en el trabajo, y es esencial tener en consideración ambas cuando realizamos nuestras actividades laborales.

Quinteros, africano y Faria (2008) Para proporcionar un servicio óptimo en las empresas de servicios, es esencial considerar los factores que están interconectados y que afectan directamente el progreso de los colaboradores en sus labores. Primera dimensión: La primera dimensión, que aborda la calidad del desempeño laboral, se refiere a la capacidad de los empleados para aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas con un juicio crítico y un alto nivel de competencia. Cuando los trabajadores utilizan estas capacidades de manera efectiva, pueden proporcionar un servicio de calidad excepcional a sus clientes o usuarios (Chiavenato, 2000).

Esta calidad en el desempeño laboral no se limita únicamente a una habilidad profesional, sino que también se convierte en una característica personal que se refleja en la satisfacción y la productividad del individuo. En otras palabras, un desempeño laboral de alta calidad no solo es beneficioso para la organización, sino que también contribuye a la satisfacción y la realización personal del empleado, lo

que a su vez mejora su productividad y su capacidad para brindar un servicio sobresaliente (Castro y Delgado, 2020)

Segunda dimensión: La segunda dimensión, relacionada con la responsabilidad laboral, se refiere a cómo los trabajadores perciben las actividades que realizan en su entorno laboral y la medida en que participan en la toma de decisiones relacionadas con estas tareas (Robbins, 2009). En este sentido, la responsabilidad laboral abarca tanto la percepción del propio empleado sobre su papel en la organización como su participación en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Cuando los trabajadores se sienten responsables de sus tareas y tienen la oportunidad de contribuir a las decisiones que afectan a su trabajo, es más probable que estén comprometidos y motivados en su desempeño laboral (Castro y Delgado, 2020)

Tercera dimensión: La tercera dimensión se centra en el trabajo en equipo y la capacidad de asumir roles de liderazgo dentro de los equipos de trabajo. Para que los equipos sean efectivos, es necesario que los profesionales desarrollen habilidades de liderazgo que les permitan guiar y coordinar a sus colegas de manera eficiente. Estas habilidades de liderazgo son valiosas tanto en el contexto organizacional general como en la gestión de los servicios que proporcionan. Los profesionales que pueden trabajar en equipo de manera efectiva y asumir roles de liderazgo cuando sea necesario son esenciales para el éxito de cualquier organización (Neal et al, 2008)

El clima organizacional se forma a partir de una combinación de factores, como las políticas de la empresa, la cultura corporativa, las relaciones interpersonales de los empleados sobre su entorno laboral. A su vez, las actitudes y acciones de los empleados también pueden influir en el clima organizacional, ya que su participación, compromiso y cooperación pueden contribuir a mejorar o deteriorar el ambiente de trabajo. Es importante reconocer que esta relación no es unidireccional ni estática. El clima organizacional puede cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las políticas, la dirección de la empresa y las dinámicas internas. Del mismo modo, las

actitudes y comportamientos de los empleados pueden adaptarse en respuesta a cambios en el entorno laboral (Orellana y Portalanza, 2014).

Cuarta dimensión: La cuarta dimensión, relacionada con el compromiso institucional, se refiere a cómo los empleados están comprometidos con la organización y su misión, es más probable que muestren actitudes positivas, como la serenidad en situaciones de desacuerdo, la toma de decisiones informadas, la colaboración efectiva con colegas y la disposición a escuchar y considerar diferentes perspectivas. Por otro lado, cuando el compromiso institucional es bajo, los empleados pueden mostrar actitudes negativas, como la indecisión, el egoísmo, la apatía y la falta de colaboración. Además, pueden recurrir a la imposición de órdenes sin una justificación sólida y desarrollar actitudes de superioridad y subestimación hacia sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, el compromiso institucional desempeña el crecimiento de una empresa y el bienestar de los que participan en ella (Patlán et al, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación está basado al enfoque cuantitativo, porque se utiliza la recopilación de datos para probar determinadas hipótesis. También tiene una finalidad básica. Hernández, Fernández; Según su secuencia es de tipo transversal. El presente estudio es de diseño no experimental. (Hernández, et al. 2014)

Tipo básico

El tipo es básico, según Arias (2020) donde las teorías expuestas, se marcan de una base teórica y los objetivos planteados en búsqueda de una solución.

3.1.2 Diseño de investigación

Diseño de investigación: diseño no experimental, no se intervino ninguna manipulación de las variables de estudio (Behar, 2008).

Se realizo el corte transversal donde la primordial característica es que se realiza una sola vez, por lo que no tiene seguimiento (Manterola, 2019).

Figura 1.

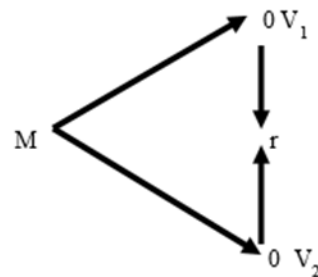
Diseño de estudio

M: TM Radiología

V1: Clima

V2: Desempeño

R: relación - causal



3.2. Operacionalización de variables

Def. conceptual:

V1: Clima Organizacional: son las percepciones de los trabajadores acerca de la organización donde labora, así como de las estructura y funciones que se realizan internamente (Minsa, 2011)

V2: Desempeño laboral

Son aptitudes y habilidades que tiene la persona para realizar ciertas funciones en una empresa (Chiavenato, 2000)

Def. operacional:

V1: Esta variable se evaluó mediante un cuestionario compuesto por 28 preguntas, abarcando las dimensiones de cultura organizacional, estructura organizativa y capacidad humana. Las respuestas se clasifican en tres categorías: deficiente, regular y bueno.

V2: un instrumento de 31 ítems y a la vez consta de cuatro dimensiones: donde se clasifica en tres niveles calificativos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población se denomina al total de elementos de un lugar de estudio (Fracica, 1986), el estudio se conformó por un total de 35 TM- Hospital - Essalud.

Los *Criterios de inclusión*:

Tecnólogo médico que firme el consentimiento informado.

TM con régimen 276, TM bajo modalidad 728 y cas y con un periodo de labres mayor a 6 meses en la institución.

Los *Criterios excluyentes*: Tecnólogos médicos que asuma rol de gestión en el servicio.

3.3.2 Muestra: Una muestra representa una fracción de la población (Arias, 2020). Sin embargo, en este estudio en particular, no se utilizó una muestra, ya que se trabajó con la totalidad de la población.

3.3.3 Muestreo: de tipo no probabilístico, se refiere a una técnica de selección de muestras en la que el investigador elige deliberadamente las muestras en función de su juicio subjetivo en lugar de realizar una selección aleatoria (Cuesta, 2009).

3.3.4 Unidad de análisis

El estudio se conformó por los TM-Radiología del seguro de Labrador del periodo 2018.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica aplicada fue la encuesta es la herramienta que sirve para recoger información sobre alguna información que se quiere averiguar, (Trespacios, 2015).

El instrumento fue el cuestionario; dicho cuestionario sirve para identificar los factores del problema planteado (Abril, 2008) Los cuestionarios contaron con una variedad de alternativas de respuesta.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para el autor Hernández, et al (2010), la validación del instrumento es importante para verificar la veracidad del instrumento que se aplicó a un grupo de

participantes. Dicho instrumento fue sometido a doctores calificados en el tema, conformado por tres especialistas, los que dieron su conformidad para que el instrumento sea aplicable. (Hernández).

La confiabilidad del instrumento fue realizada con el alfa de Crombach por ser una escala ordinal, en donde se obtuvo que la V1 con 28 preguntas el valor de ,873 indicando una alta confiabilidad y la V2: con un total de 31 ítems obtuvo el valor de ,913 indicando de igual manera confiabilidad alta.

3.5 Procedimientos

Para llevar a cabo la investigación se siguieron las secuencias del enfoque cuantitativo, partiendo del reconocimiento de las variables y realizando la operación de las variables, asimismo luego de plantear los objetivos y culminar con el proyecto y ser evaluado y aceptado, se solicitó una carta de presentación a la escuela para ser presentado al hospital de Esalud, donde se pidió permiso a los coordinadores y cumpliendo con la ética de investigación se le entregó una carta de aceptación y de participación a los TM. Es así como se pudo recoger los instrumentos.

3.6 Métodos de análisis de datos.

El proceso de evaluación de los datos estadísticos se llevó a cabo de manera meticulosa y organizada. Para comenzar, se procedió a recolectar la información mediante la cumplimentación de fichas de manera progresiva a lo largo de una semana. Este enfoque secuencial fue necesario debido a la dificultad de reunir a todos los Tecnólogos Médicos en un único momento, lo que podría haber generado complicaciones logísticas. Una vez que se recopilaron todos los datos, se procedió a su análisis utilizando herramientas estadísticas confiables, como Excel y SPSS versión 23. Estas aplicaciones proporcionan una base sólida para el procesamiento y análisis de datos.

La evaluación objetiva, fue en dos etapas principales: descriptiva e inferencial. En la etapa descriptiva, se llevaron a cabo análisis que permitieron comprender la

distribución de los datos, como promedios, desviaciones estándar y otras medidas resumidas. Esto proporcionó una visión general de las características del conjunto de datos. Los datos analizados pasaron por la prueba de normalidad y luego tabulados por el Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En el marco del presente estudio, sobre los diferentes servicios proporcionados por los profesionales tecnólogos médicos, se ha dado un énfasis destacado a las consideraciones éticas, en total consonancia con las normativas institucionales. Se ha otorgado una atención especial al respeto por la autoría de la información bibliográfica, asegurando que los autores sean debidamente reconocidos y que se citen sus obras con los datos editoriales pertinentes, lo que refleja un compromiso con la integridad académica y la ética de la investigación. Para llevar a cabo esta investigación, se ha seguido un proceso riguroso que incluye la obtención de la autorización formal de la institución hospitalaria. Además, se ha solicitado y obtenido el consentimiento informado de todo el personal involucrado en el estudio. Esta práctica garantiza que los participantes estén plenamente conscientes de su participación en la investigación y hayan dado su aprobación de manera voluntaria y con conocimiento de causa. De esta manera, se han cumplido de manera sólida los principios éticos y legales que regulan la investigación en el ámbito médico, asegurando la integridad y la confiabilidad de los resultados obtenidos en este estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Descripción de la V1 Clima Organizacional

| Nivel | Frec. | % |
|------------|-------|------|
| Deficiente | 12 | 34.7 |
| Regular | 20 | 57.1 |
| Bueno | 3 | 8.7 |

En el contexto del Hospital Essalud, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la percepción del clima organizacional entre los profesionales de tecnología Médica. Los resultados revelaron una notable variabilidad en los niveles de satisfacción y comodidad experimentados por este grupo de trabajadores en su entorno laboral. Un porcentaje significativo, específicamente el 57,1% de los encuestados, expresaron que su experiencia en el clima organizacional se ubicaba en un nivel que se considera como "regular". Esto sugiere que para más de la mitad de los profesionales de tecnología Médica, el ambiente laboral podría beneficiarse de mejoras o ajustes para alcanzar un nivel óptimo de satisfacción.

Por otro lado, un 34,29% de los participantes informaron que percibían un nivel "deficiente" en el clima organizacional. Este hallazgo indica que una parte considerable de los profesionales de tecnología Médica experimenta insatisfacción o problemas notables en su entorno de trabajo, lo que podría requerir una atención urgente para abordar las preocupaciones y mejorar las condiciones laborales.

En contraste, un 8,57% de los encuestados manifestaron que experimentaban un clima organizacional que se podía calificar como "bueno". Esto implica que una

minoría de los profesionales de Tecnología Médica en el Hospital Essalud se siente satisfecha y cómoda en su lugar de trabajo, lo que puede ofrecer valiosos conocimientos sobre las prácticas y factores que contribuyen a un ambiente laboral positivo.

Tabla 2

Descripción de la V2 Desempeño laboral

| Nivel | Frec. | % |
|---------|-------|------|
| Bajo | 10 | 28.6 |
| Regular | 16 | 45.7 |
| Alto | 9 | 25.7 |

Asimismo en el Hospital Essalud, en la evaluación minuciosa sobre el desempeño laboral de su personal, arrojando resultados igualmente variados en términos de rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Un notable 45,71% de los empleados seleccionados informaron que su desempeño laboral se situaba en un nivel considerado como "regular". Esto sugiere que una parte significativa del personal médico y administrativo del hospital se encuentra en un punto intermedio en cuanto a su rendimiento en el trabajo, lo que puede indicar la existencia de margen para mejoras y optimización en sus funciones laborales. Por otro lado, el 28,57% de los encuestados expresaron que estaban experimentando un desempeño laboral catalogado como "bajo". Estos resultados indican que una fracción considerable del personal enfrenta desafíos significativos en su trabajo y podrían requerir apoyo y recursos adicionales para alcanzar niveles de rendimiento más satisfactorios.

Por último, el 25,71% de los participantes indicaron que se encontraban en un nivel de desempeño laboral considerado "alto". Este hallazgo demuestra que una minoría de empleados se destaca por su excelente rendimiento en sus funciones, lo que proporciona información valiosa sobre las prácticas y factores que contribuyen a un alto desempeño en este entorno hospitalario.

4.2. Resultado Inferencial

Prueba de normalidad

Para el estudio de normalidad, se realizó mediante el estadístico de Shapiro-Wil en el estudio, que se llevó a cabo en una muestra de 35 TM (tamaño muestral), indican que la distribución de los datos no se ajusta a una distribución normal. Esto asegura que las conclusiones del estudio se basen en un análisis estadísticamente sólido y apropiado para la naturaleza de los datos observados.

Hipótesis general

H_0 =No existe correlación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales T M. del Hospital -Essalud 2018.

H_1 =Existe correlación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales T M. del Hospital -Essalud 2018.

Tabla 3

Contrastación de V1-V2

| | | V2 | |
|----------------|----|-----------------------------------|-------|
| | | 0.805 | |
| R- Spearman | V1 | Coefficiente Sig. Bilateral | 0.000 |
| | | N | 35 |

Además, al examinar el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró que la significación bilateral es de 0.000, lo que está por debajo del nivel de significación de 0.01. Este valor de Rho, que es igual a 805**, refiere que tiene una taza alta de positivo. En consecuencia, los resultados respaldan la hipótesis H1 formulada para la investigación. Esto implica que la evidencia recopilada en el estudio sugiere que la relación entre las variables evaluadas es coherente con lo que se planteó inicialmente en la hipótesis H1. La existencia de esta correlación directa y moderada tiene implicaciones importantes para la comprensión de los fenómenos estudiados.

Hipótesis específicas:

H₀: No existe correlación significativa entre las dimensiones del clima y desempeño de los profesionales T M. del Hospital 2018.

H₁: Existe correlación significativa entre las dimensiones del clima I y desempeño de los profesionales T M. del Hospital 2018.

Tabla 4

Contrastación de hipótesis específicas

| Dimensiones de Clima Org. | Desempeño lab. | | |
|---------------------------|----------------|-------------|----|
| | Coef. | Sig. Bilat. | n |
| D1 | 0.715 | 0.00 | 35 |
| D2: | 0.785 | 0.001 | 35 |
| D3: | 0.795 | 0.000 | 35 |

Los resultados reflejados en la Tabla 4 son notables, ya que muestran que todas las correlaciones planteadas en la investigación presentan niveles de significación menores a 0.05. Este conjunto de correlaciones estadísticamente significativas respalda de manera contundente las hipótesis alternativas, indicando la existencia de la correlación.

V. DISCUSIÓN

El propósito fundamental se centró en determinar las variables de estudio planteado y los datos recopilados a partir de encuestas dirigidas a Licenciados en Tecnología Médica que desempeñan sus funciones. El enfoque principal de esta investigación radica en evaluar de qué manera los colaboradores perciben su entorno de trabajo y, a su vez, identificar y abordar los diversos factores negativos que pueden estar obstaculizando el logro de los objetivos institucionales. En concordancia con nuestra hipótesis general, los resultados obtenidos revelan una correlación estadísticamente significativa (con un valor de $p < 0.05$ y $Rho = 0.805^*$) entre las variables propuestas en los tecnólogos médicos durante el año 2018. Estos hallazgos arrojan luz sobre las múltiples dificultades a las que se enfrentan estos profesionales en su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como las condiciones laborales, la falta de reconocimiento personal, la insuficiente motivación derivada del trabajo realizado, las complejidades en las relaciones interpersonales y las dinámicas problemáticas con la autoridad. Se demuestra que el rendimiento laboral de estos tecnólogos médicos es notablemente más positivo cuando el clima organizacional es favorable, lo cual se traduce en un mayor logro de metas y una atención de mayor calidad a los pacientes.

Estos resultados son consistentes con investigaciones previas, como el estudio realizado por (Ortega,2016), identifico la relevancia que vincula el ambiente de trabajo con el personal de salud. Este hallazgo no solo subraya la importancia de la dinámica organizacional sino que el trabajo arduo de cada uno de los asistentes.

Esta conexión se manifiesta en cómo la percepción y la calidad del ambiente de trabajo, incluyendo factores como la cultura organizacional, el diseño de las funciones y la gestión de los recursos humanos, inciden directamente en la manera en que los profesionales de la salud desempeñan sus tareas y responsabilidades. Las conclusiones del estudio sugieren que, para mejorar el rendimiento laboral del

personal de salud, es esencial prestar atención a la mejora del clima laboral y al fomento de un ambiente de trabajo más saludable y motivador.

En última instancia, esta investigación resalta la necesidad de considerar tanto los aspectos organizativos como el bienestar del personal de salud como elementos interconectados que pueden influir en la calidad de la atención médica y, por ende, en la satisfacción de los pacientes y en los resultados de salud en general. En este estudio, el autor resaltó la importancia de comprender el comportamiento de los colaboradores y cómo este influye en su capacidad de rendimiento, además de cómo las percepciones de los empleados se derivan de sus experiencias cotidianas en el lugar de trabajo. En resumen, esta investigación subraya la relevancia fundamental del clima organizacional como un factor crítico que puede variar de una institución a otra y que ejerce un impacto sustancial en el rendimiento laboral. Un ambiente de trabajo propicio y saludable contribuye de manera positiva al logro de los objetivos institucionales, mientras que un clima negativo puede dar lugar a conflictos y un rendimiento laboral deficiente.

Además, se identificaron relaciones estadísticamente significativas entre el potencial humano y el compromiso institucional, se refiere a cómo los empleados están comprometidos con la organización y su misión, es más probable que muestren actitudes positivas, como la serenidad en situaciones de desacuerdo, la toma de decisiones informadas, la colaboración efectiva con colegas y la disposición a escuchar y considerar diferentes perspectivas. Por otro lado, cuando el compromiso institucional es bajo, los empleados pueden mostrar actitudes negativas, como la indecisión, el egoísmo, la apatía y la falta de colaboración. Además, pueden recurrir a la imposición de órdenes sin una justificación sólida y desarrollar actitudes de superioridad y subestimación hacia sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, el compromiso institucional desempeña el crecimiento de una empresa y el bienestar de los que participan en ella.

La observación de Brunnet (2011) nos recuerda que el clima organizacional no se limita a estructuras jerárquicas o políticas de gestión, sino que también se nutre de la

interacción humana y las dinámicas culturales que se generan en el día a día. El entendimiento de estas conductas y rutinas puede ser crucial para mejorar y optimizar un entorno de trabajo más saludable y productivo.

En lo que respecta a la primera hipótesis específica, se llegó a la conclusión de que existe una conexión significativa entre el potencial humano y el rendimiento laboral de los profesionales Licenciados en Tecnología Médica que trabajan en el Hospital San Isidro Labrador. Esto se basa en el análisis de correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor estadísticamente significativo de $p < 0.05$ y $Rho = 0.715^{**}$, lo que indica una correlación moderadamente alta y altamente significativa. En este contexto, los Licenciados en Tecnología Médica que forman parte del personal del Hospital EsSalud han expresado que perciben que el potencial humano en la institución se considera en un nivel regular. Esto se debe, en parte, a que el liderazgo, especialmente por parte de los superiores, no se considera adecuado.

Además, se observa un estancamiento en lo que respecta a la innovación en el hospital, y la recompensa por el desempeño laboral es insuficientemente visible, lo que podría beneficiarse de un mayor estímulo y de un mayor bienestar para el personal. Un estudio realizado por Meza (2016), respalda estos hallazgos al demostrar una relación moderada, de 0.532, entre la dimensión del potencial humano y el rendimiento laboral. Este estudio también señala que el potencial humano en el entorno laboral necesita mejoras, en gran parte debido a la ausencia de un liderazgo efectivo y una comunicación deficiente en la organización. Se hace hincapié en la importancia de implementar un sistema de comunicación y reconocimiento entre la organización y sus empleados para lograr mejores resultados en los objetivos establecidos. Por tanto, se resalta la relevancia del liderazgo ejercido por los superiores y la necesidad de una comunicación más efectiva con los trabajadores, ya que cada empleado contribuye al logro de los objetivos dentro de la organización.

La segunda hipótesis específica planteada en este estudio se enfoca en analizar la relación entre el diseño organizacional y el rendimiento laboral de los profesionales

de Tecnología Médica que trabajan en el Hospital -EsSalud durante el año 2018. Este aspecto es de particular relevancia, ya que estos profesionales enfrentan diversos desafíos y obstáculos en el desarrollo de sus tareas diarias.

Uno de los principales desafíos que enfrentan es la burocracia y los trámites que a menudo dificultan la ejecución eficiente de sus labores. Además, existe una percepción generalizada entre estos profesionales de que su influencia en la toma de decisiones dentro de la organización es limitada, lo que puede afectar su motivación y su compromiso con el trabajo. También se observa una falta de oportunidades para que puedan expresar sus inquietudes y quejas, lo que podría contribuir al deterioro del clima laboral y, por ende, al rendimiento laboral.

En este contexto, se plantea la hipótesis de que existe una correlación positiva entre el diseño organizacional y el rendimiento laboral de estos profesionales con una rho de Spearman igual a 805**, aceptándose la hipótesis alterna.

Esto sugiere que la forma en que la organización está estructurada y cómo se gestionan los procesos internos puede tener un impacto significativo en la eficacia y la satisfacción laboral de los profesionales de Tecnología Médica. Los resultados de este estudio contribuirán a comprender mejor esta relación y pueden proporcionar información valiosa para la mejora de las condiciones laborales y la eficiencia en el hospital. Es relevante mencionar que investigaciones previas Meza (2016) proporciona un respaldo importante a los hallazgos encontrados en el presente estudio. En su investigación, identificó una correlación significativa y moderada, con un valor de 0.559, entre la dimensión del diseño organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en ese contexto específico.

El diseño de la estructura organizativa es un componente esencial que influye en gran medida en la eficacia y eficiencia de una organización. Este diseño afecta directamente la interacción entre los empleados, la comunicación interna y la motivación, que puede ser impulsada tanto por incentivos económicos como por el reconocimiento de los logros. Por consiguiente, es de suma importancia que esta

estructura organizativa esté cuidadosamente planificada y adaptada de manera precisa a las necesidades específicas de la organización (García, 2008).

Un diseño organizacional eficaz no solo promueve una mayor colaboración y comunicación entre los empleados, sino que también puede ayudar a optimizar la toma de decisiones, aclarar las responsabilidades y roles de cada individuo, y facilitar la consecución de los objetivos de la organización. Además, una estructura organizativa adecuada puede mejorar la motivación y satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede conducir a un desempeño laboral más efectivo y a un mejor logro de resultados. Por tanto, el diseño organizacional es un aspecto crítico que requiere atención y adaptación constante para garantizar el éxito continuo de la organización. Un aspecto relevante, manifiesto la importancia de contar con un entorno físico adecuado en cualquier entorno de atención médica para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y en línea con las responsabilidades establecidas.

Además, el estudio resalta la relevancia de promover una comunicación efectiva entre los empleados, ya que esta contribuye de manera significativa a la toma de decisiones más acertadas en beneficio de la institución y la calidad del servicio brindado. Una comunicación efectiva entre los miembros del equipo puede facilitar la resolución de problemas y la implementación de mejoras en la organización, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral y en la satisfacción de los colaboradores.

En resumen, los resultados de ambos estudios sugieren que el diseño organizacional y el ambiente físico de trabajo, así como la comunicación interna, son factores cruciales que influyen en el desempeño laboral y en la calidad de los servicios de atención médica en instituciones.

En cuanto a la tercera hipótesis descrita entre la D1 y la V2 aplicada en los tecnólogos médicos que trabajan en el Hospital-EsSalud. Este resultado se obtuvo mediante la aplicación de la prueba de Spearman (con un valor de $p < 0.05$ y $Rho = 0.79^{**}$), lo que indica una correlación moderada y altamente significativa.

Es fundamental destacar que la realidad experimentada por los profesionales tecnólogos médicos en el Hospital-EsSalud contribuye a estos resultados. Esta realidad se caracteriza por la percepción de una identidad organizacional limitada dentro del grupo de profesionales, así como por la falta de respaldo por parte de la organización en lo que respecta a las necesidades de personal. Además, se observa una escasa colaboración en actividades que involucran al personal, lo que puede disminuir la motivación de los tecnólogos médicos. El TM tiene vocación de servicio y está capacitado en diversas áreas, sin embargo, no se ve un incentivo por parte de los administradores y en ocasiones ellos prefieren renunciar. Resulta evidente que el Hospital San Isidro Labrador posee un recurso humano altamente valioso, dado que sus tecnólogos médicos se mantienen constantemente actualizados y existen líderes en cada una de las áreas de trabajo. No obstante, se ha detectado una percepción negativa en relación con el reconocimiento y apoyo brindado por los superiores. En ocasiones, los obstáculos para el desarrollo profesional pueden socavar el potencial de estos talentosos profesionales.

Es importante destacar que investigaciones previas, como el estudio realizado por Velásquez (2016) en relación a la cultura organizacional y el trato a los empleados en, resaltó la necesidad de mejorar la cultura organizacional y destacó cómo la interacción entre los trabajadores y el trato que reciben en su entorno laboral ejerce una influencia sustancial en el funcionamiento general de la organización.

En concreto el estudio manifestó la importancia de margen para mejorar el clima organizacional en el Hospital -EsSalud, así como una correlación positiva moderada con el desempeño laboral. Esto sugiere un potencial para el crecimiento y la mejora en el hospital, ya que a pesar de las deficiencias identificadas, los profesionales

tecnólogos médicos muestran una disposición a trabajar en pro de la mejora y son conscientes de los objetivos de la institución.

De la misma forma, Chiavenato (2000) expuso que el desempeño se mide por medio de diversos factores concretos y valorados, como, disciplina, una actitud colaborativa, iniciativa, compromiso, seguridad, ponderación, presentación, creatividad, creatividad y capacidad de desarrollo. El desempeño se define como un conglomerado de destrezas, en el que cada individuo pone en práctica habilidades en la ejecución de sus tareas, y esta percepción es única para cada persona.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En la investigación, se determinó la existencia de relación entre el clima y el desempeño, logrando así el objetivo principal, en tal sentido se obtuvo un resultado (Spearman igual a 0. 805**), aceptándose la hipótesis alterna.

Segunda: Se determinó que existe una relación entre el potencial humano y desempeño, habiéndose logrado el objetivo específico, en tal sentido se obtuvo un ($\rho = 0.715^{**}$), aceptando la H1.

Tercera: Se determinó que existe una relación entre el diseño organizacional y desempeño, habiéndose logrado el objetivo específico 2, en tal sentido se obtuvo un ($\rho = 0.785^{**}$), aceptando la H1.

Cuarta: Se determinó que existe una relación entre la cultura organizacional y desempeño, habiéndose logrado el objetivo específico 3, en tal sentido se obtuvo un ($\rho = 0.795^{**}$), aceptando la H1.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al jefe de la Red Prestacional Almenara, que genere actividades o capacitaciones para mejorar el clima en los trabajadores mediante la RM N° 623-2008/MINS, lo cual sería favorable en el ambiente de trabajo de las redes de salud.

Segunda: Se recomienda que el jefe del área de los tecnólogos médicos implemente capacitaciones a su personal, para incrementar el potencial humano en los trabajadores y contribuya al bienestar..

Tercera: se recomienda al coordinador del área, que motive a todos los profesionales a desempeñar sus funciones de manera óptima y alcanzar las metas institucionales.

Cuarta: Por último, se recomienda a los tecnólogos médicos que promuevan y fomenten la colaboración y el trabajo en equipo con sus colegas. Esto debe ir acompañado de un trato amable y respetuoso hacia los pacientes que atienden.

REFERENCIAS

- Abril, J (2008) *Adaptación y ensayo de un cuestionario*. Recuperado desde: www2.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_2/artigos/lsr_2_octubre_2008.p
- Arias, F. (2020). *El Proyecto de Investigación*. Cuarta Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Barrios, A y Fong, D (2002), *Gestión por Competencias: Un Nuevo Desafío en la Educación*. Recuperado desde eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H.../h_1.../1.3.Anteced_eval_desemp.pdf
- Bautista (2012) *Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander*. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4114602.pdf>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Berkowitz y Levy (1956) *Clima organizacional*. Recuperado desde ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/.../Calcina_Caceres_Marcos_Hermينو_2015.p
- Bernardo y Calderero (2000) *Instrumentos de la investigación*. Recuperado desde: <https://studylib.es/doc/3598538/ptg-774-zenk-vera-carlos-luis.pdf>
- Berger, J (1965) *División de competencias y forma territorial del estado*. Madrid. Editorial Reus.
- Bohórquez y Ballesteros (2015) *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel*. Recuperado desde rraae.org.ec/Record/0017_afe1d9b23f175dabdd428822c5e0d9a0/Cite
- Bohrt, P. M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*(8), 123-131.

Brunnet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 1era edición. México Editorial Trillas.

Bruner, J. (2003) *Competencias laborales, Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado desde:
http://www.oei.es/.../etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf

Brunnet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 2da edición. México Editorial Trillas.

Brunnet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 3era edición. México Editorial MC Graw Hill

Campos, C. L. (2013). *Modelo de Asociación entre factores de Satisfacción y Desempeño Laboral en docentes universitarios* (Tesis). México: Universidad de Montemorelos.

Castro, M. K., & Delgado, B. J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Revista Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 4(2), 684-703.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw HILL. Recuperado de:
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Calcina, M. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. Lima-San Marcos

Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano*. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.

Cuesta, E. (2009). Muestreo probabilístico y no probabilístico. Disponible en:
<https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>

Davis y Newtrons (2000) *Inteligencia emocional y desempeño en las instituciones de nivel superior*. Recuperado desde:

laboralpublicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArti

D Vicente, L (1997) *El desempeño laboral en las empresas*. Recuperado desde

<https://es.scribd.com/document/339546972/desempeno-laboral-111>

Fleishman, E (1953) *Clima organizacional y las relaciones humanas*. Editorial San Francisco. Recuperado desde:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10850>

Freire, N. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Tisaleo*. (Tesis para obtención de Título Profesional, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24722/1/Nancy%20Viviana%20Freire%20Guevara.pdf>

García, M. & Zapata D., A. (2008). Instrumento para el diagnostico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito.

Halpin E y Winer B (1957) *Psicología para las organizaciones*. Recuperado desde:

www.psicologia-online.com > pir > psicología de las organizaciones

Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2010) Metodología de la investigación. Mexico. 5ta edición. Editoriaial McG raw grill

Hernández, F y Fernández, A (2014) *Metodología de la investigación* .México.

Editorial - McGraw Hill

Herrán y Pérez, (2014) En su tesis: *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores del MIES Dirección provincial de Pichincha*. Ecuador.

Litwin, G y Stringer, R (1978) *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration. Recuperado desde:

<https://Downloads/Dialnet-Clima Organizacional En Universidades Publicas-4025582.pdf>

- Llagas, P. (2017) *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de maestría)
- Marín, H (2003) *Psicología Organizacional .La gerencia del cambio*. Colombia. 1era edición. Editorial Ecoe.
- Méndez A. (2006) Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Meza, H (2016) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del CAP III Caraballo – ESSALUD* Lima. Recuperado desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6010/Fernandez_HMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morone, G. (2012) *Métodos y técnicas de la investigación científica*. El conocimiento científico. Recuperado desde: biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion
- Murillo, P. y Becerra, S. (2009). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de redes semánticas naturales. Su importancia en la gestión de los centros educativos. *Revista de Educación*, 350: 375-399.
- Navarro, E., Linares, C. y Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la Construcción*, 9(1): 4-16.
- Neal, A., West, M.A. y Patterson, M.G. (2008). Do Organizational Climate and Competitive Strategy Moderate the Relationship Between Human Resource Management and Productivity *Journal of Management*, 31(4): 492-512.
- orellana Serrano, Bill; Portalanza, Alexandra (2014) *Influencia Del Liderazgo Sobre El Clima Organizacional (Influence of Leadership on the Organizational Climate)* (October 31, 2014). 5(11), 117-125. , Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3020154>
- Ortega, E. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017*. Recuperado desde

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10850/Ortega_IMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Patlán-Pérez, J; Martínez Torres, E; Hernández, R. (2012) El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction) Revista Internacional Administración & Finanzas, v. 5 (5) p. 1-19, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2094718>

Pérez, E (2012) *Clima organizacional y calidad del cuidado de enfermería en la emergencia de adultos del hospital Militar del Ejército Dr. Vicente Salas Sanoja*. Recuperado desde:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4114602.pdf>

Pillman, R. (2016) *La inteligencia emocional y la percepción del desempeño laboral de los tecnólogos médicos del Hospital San Juan de Lurigancho- 2016*. Lima Perú: UCV

Porret, M (2008) *Motivación y productividad laboral*. España, Editorial Editex S.A

Rengifo, J. (2014) *Clima laboral y desempeño laboral en la cadena de comida rápida Church's Chicken de la región citrícola de Nuevo León, México*. Recuperadodesde:[http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle.pdf de enfermeras en los servicios](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/pdf/de_enfermeras_en_los_servicios).

Resolución Ministerial (2011) *Documento Técnico: "Metodología para el estudio del clima organizacional v.02*. Ministerio de Salud del Perú.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. ed. México: Editorial Prentice Hall.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13 ava ed. México: Editorial Prentice Hall.

Rousseau, D (1988) *Clima organizacional*. Editorial San Francisco

- Rosen, B y D´Andrade (1959) *Estudio de la motivación humana*. Editorial Mc Cleand
- Ryback, D. (1998). *Trabaje con su inteligencia. Los factores emocionales al servicio de la gestión institucional y el liderazgo efectivo*. 1era ed. Madrid: Editorial EDAF.
- Sánchez y Reyes (2015) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Barcelona, ediciones Díaz.
- Salas, L. (2017) clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de gineco obstetricia hospital Alberto sabogal essalud 2017, lima Perú recuperado de. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8716/Salas_PLA.pdf?sequence=1
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. El Manual Moderno, SA de CV ed, 31.
- Zapata D., A. (2000). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. Cali, Universidad del Valle.

Anexo 1. Matriz de consistencias

| Matriz de consistencia | | | | | | | |
|---|---|--|---|------------------------------------|------------------|---------------------------|--------------------------|
| Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del hospital San Isidro Labrador Essalud 2018 | | | | | | | |
| Autor: Alexander Cruz Flores | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| <p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los profesionales tecnólogos médicos del hospital san isidro labrador –essalud 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el potencial humano y el desempeño laboral en el profesional tecnólogo médico del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el profesional tecnólogo médico en del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de la organización y el desempeño laboral en el profesional tecnólogo médico del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el potencial humano y el desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018</p> <p>Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el potencial humano y el desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador Essalud 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador-Essalud 2018</p> | Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Cultura de organización | Conflicto y cooperación | 1, 2 | Siempre (4) | Deficiente (0-44) |
| | | | | Motivación | 3, 4, 5 | | |
| | | | Diseño organizacional | Identidad | 6, 7, 8 | Frecuentemente (3) | Regular (45-90) |
| | | | | Toma de decisiones | 9, 10 | | |
| | | | | Remuneración | 11, 12 | | |
| | | | | Estructura | 13, 14 | | |
| | | | | Comunicación organizacional | 15, 16, 17 | | |
| | | | Potencial humano | Innovación | 18, 19, 20, 21 | A veces (2) | Bueno (91-136) |
| Liderazgo | 22, 23 | | | | | | |
| Confort | 24, 25 | | | | | | |
| Recompensa | 26, 27, 28 | | | | | | |
| Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL | | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | | |
| Dimensiones | Indicadores | | | | | | |
| Calidad de trabajo | Capacidad minuciosa | 1,2,3,4,5 | Siempre (1) | Bajo (31-72) | | | |
| | Iniciativa laboral | 6, 7, 8 | | | | | |
| | Metodología coherente | 9, 10, 11 | | | | | |
| Responsabilidad | Actuación con eficiencia y autonomía | 12, 13, 14 | Casi siempre (2) | Regular (73-114) | | | |
| | Capacidad de solución de problemas | 15, 16, 17 | | | | | |
| Trabajo en equipo | Capacidad de integración | 18, 19, 20, 21, 22 | A veces (3) | Alto (115-155) | | | |
| | Liderazgo en labores en conjunto | 23, 24, 25, 26 | | | | | |
| Compromiso institucional | Nivel de compromiso | 27, 28, 29 | Casi nunca (4) | | | | |
| | Asumir responsabilidades | 30, 31 | | | Nunca (5) | | |

| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar |
|--|--|--|---|
| <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Método: descriptivo, tiene como objetivo central la descripción de los fenómenos, se sitúa en un primer nivel de conocimiento científico Utiliza métodos como la observación,.</p> | <p>Población: Es la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran del estudio, que se Delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo</p> <p>La población está dada por 35 profesionales tecnólogos médicos del Hospital San Isidro Labrador- Essalud.</p> <p>Tamaño de muestra: 100% de la población por ser una cantidad mínima de estudio siendo un total de 35 profesionales tecnólogos médicos</p> | <p>Variable 1: clima organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Ministerio de salud (MINSa). Modificado por la Bach. Henry Miguel Meza Fernández y adaptado por el Bach Alexander cruz</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Tesista</p> <p>Ámbito de Aplicación: hospital san isidro labrador-essalud</p> <p>Forma de Administración: individual</p> <hr/> <p>Variable 2: desempeño laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Autor: Ministerio de salud (MINSa). Modificado por la Bach. María Graciela Llagas Chafloque y adaptado por el Bach Alexander cruz.</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: tesista</p> <p>Ámbito de Aplicación: hospital san isidro labrador-essalud</p> <p>Forma de Administración: individual</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabla de frecuencias y grafica en barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la V.1 Prueba correlacional de Spearman</p> <p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “p”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $P = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: P= r.s p= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman Σ= Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> |

Anexo 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Buenos días. Por la presente le manifiesto mi agradecimiento por su colaboración prestada, así como manifestarle la importancia de su participación en la aplicación de la siguiente encuesta, ya que será útil para todos, así también se le comunica que es **totalmente anónima**.

Encerrar en un círculo la respuesta, según el valor asignado en números para cada alternativa en cada ítem.

| Nunca | A veces | Frecuentemente | siempre |
|--------------|----------------|-----------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| | ítems | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre |
|----|---|--------------|----------------|-----------------------|----------------|
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Las otras áreas o servicios ayudan cuando las necesito | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| | al trabajo | | | | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | La limpieza de los ambientes es adecuada | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | 1 | 2 | 3 | 4 |

Gracias por su apoyo

Anexo 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del desempeño laboral del profesional tecnólogo médico, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría.

Alternativas de evaluación

| NUNCA | CASI NUNCA | AVECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|--------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | CALIDAD DEL TRABAJO: | ESCALA | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Produce o realiza un trabajo sin errores | | | | | |
| 2 | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades. | | | | | |
| 3 | Realiza un trabajo ordenado. | | | | | |
| 4 | Realiza un trabajo en los tiempos establecidos. | | | | | |
| 5 | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo. | | | | | |
| 6 | Produce o realiza un trabajo metódico. | | | | | |
| 7 | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros. | | | | | |
| 8 | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor. | | | | | |
| 9 | Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. | | | | | |
| 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. | | | | | |
| 11 | Puede trabajar independientemente. | | | | | |
| | RESPONSABILIDAD: | | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar. | | | | | |
| 13 | Mantiene al Jefe encargada del servicio informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan | | | | | |
| 14 | Transmite esta información oportunamente. | | | | | |
| 15 | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades. | | | | | |
| 17 | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. | | | | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| 18 | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio | | | | | |
| 19 | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores | | | | | |
| 20 | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio | | | | | |
| 21 | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio | | | | | |
| 22 | Conoce la Misión y Visión del servicio | | | | | |
| 23 | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. | | | | | |
| 24 | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo | | | | | |
| 25 | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente | | | | | |
| 26 | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. | | | | | |
| | COMPROMISO INSTITUCIONAL | | | | | |
| 27 | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo | | | | | |
| 28 | Demuestra respeto hacia los usuarios. | | | | | |
| 29 | Demuestra respeto a sus superiores. | | | | | |
| 30 | Demuestra respeto a sus colegas. | | | | | |
| 31 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | | | | | |

Anexo 4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

EXPERTO 1:



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

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Cultura de la organización | | | | | | | | |
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las otras áreas o servicios ayudan cuando las necesito | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Diseño de la organización | | | | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnica o percepciones relacionadas al trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |

| DIMENSIÓN 3: Potencial humano | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | La limpieza de los ambientes es adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Patricia Sofía Pacheco DNI: 40865280

Especialidad del validador: Tratamiento

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

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

14 de diciembre del 2018

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
Firma del Experto Informante:
 Patricia Sofía Pacheco
 Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Produce o realiza un trabajo sin errores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Realiza un trabajo ordenado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Realiza un trabajo en los tiempos establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Produce o realiza un trabajo metódico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Puede trabajar independientemente. | ✓ | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Responsabilidad | | | | | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Mantiene al Jefe encargada del servicio informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Transmite esta información oportunamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo | | Si | No | Si | No | Si | No | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 18 | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Conoce la Misión y Visión del servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 4: Compromiso institucional | | | | | | | | |
| 27 | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Demuestra respeto hacia los usuarios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Demuestra respeto a sus superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Demuestra respeto a sus colegas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Paulina Infante Estrella DNI: 4085280

Especialidad del validador: Técnico

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

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

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO / 4 de diciembre del 2018
ESCUELA DE POSTGRADO
Paulina Infante Estrella
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud
Firma del Experto Informante.

Anexo 5. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

EXPERTO 2:



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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Cultura de la organización | | | | | | | | |
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las otras áreas o servicios ayudan cuando las necesito | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2. Diseño de la organización | | | | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |

| DIMENSIÓN 3: Potencial humano | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | La limpieza de los ambientes es adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Patricia Valdivia James DNI: 09457566

Especialidad del validador: Tendríco

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

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

14 de dic del 2018

PATRICIA VALDIVIA JAIMES
 Cofundadora Dentista
 C.O.P. 37602

Firma del Experto Informante.

| DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo | | SI | No | SI | No | SI | No |
|---------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 18 | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio | ✓ | | ✓ | | | |
| 22 | Conoce la Misión y Visión del servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4: Compromiso institucional | | | | | | | |
| 27 | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Demuestra respeto hacia los usuarios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | Demuestra respeto a sus superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Demuestra respeto a sus colegas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 31 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Hg. Patricia Valdivia Jaimes DNI: 09457566

Especialidad del validador: Terminico

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

PATRICIA VALDIVIA JAIMES
 Cirujano Dentista
 C.O.P. 37602

14 de diciembre del 2018

Firma del Exoerto Informante.

Anexo 6. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

EXPERTO 3:



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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Cultura de la organización | | | | | | | | |
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las otras áreas o servicios ayudan cuando las necesito | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2. Diseño de la organización | | | | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnica o percepciones relacionadas al trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |

| DIMENSIÓN 3: Potencial humano | | Si | No | Si | No | Si | No | |
|-------------------------------|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | La limpieza de los ambientes es adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HA Y SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARMONA SOTO MAYOL DANIEL ANGEL DNI: 0887740

Especialidad del validador: INVESTIGACION

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

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

.....de..... del 20.....

Daniel Ang. Soto Mayol

Firma del experto informante.
Dr. Daniel A. Córdova Soto
 Docente Investigador
 COP. 16806

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Produce o realiza un trabajo sin errores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Realiza un trabajo ordenado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Realiza un trabajo en los tiempos establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Produce o realiza un trabajo metódico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Puede trabajar independientemente. | ✓ | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2.: Responsabilidad | | | | | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Mantiene al Jefe encargada del servicio informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Transmite esta información oportunamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo | | Si | No | Si | No | Si | No | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 18 | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Conoce la Misión y Visión del servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 4: Compromiso institucional | | | | | | | | |
| 27 | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Demuestra respeto hacia los usuarios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Demuestra respeto a sus superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Demuestra respeto a sus colegas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CORDOBA SOTOMAYOR DANIEL ANGEL DNI: 88377207

Especialidad del validador: INVESTIGACION

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

[Firma]
Mg. Daniel A. Córdoba Sotomayor
Docente Investigador
Firma de CBP: 16006 - Informante

.....de..... del 20....

Anexo 7: JURADOS EXPERTOS

| Experto | Especialidad | Aplicabilidad |
|------------------------------|---------------------|----------------------|
| Mg. Pillman Infanson Rosa | Temático | Aplicable |
| Mg. Valdivia Jaimes Patricia | Temático | Aplicable |
| Mg. Daniel Córdova Sotomayor | Metodólogo | Aplicable |

Anexo 8: CONFIABILIDAD DE VARIABLES PRINCIPALES

Confiabilidad cuestionario Clima organizacional

| Dimensión/variable | Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|---------------------------|-------------------------|--------------------|
| Clima organizacional | 0.936 | 28 |

Como se observa en la tabla, la variable de clima organizacional, tiene confiabilidad muy alta.

Confiabilidad cuestionario desempeño laboral

| Dimensión/variable | Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|---------------------------|-------------------------|--------------------|
| Desempeño laboral | 0.913 | 31 |

Como se observa en la tabla, la variable clima organizacional, tiene confiabilidad muy alta.

Coefficiente de correlación

Según Hernández, *et al* (2014), Los coeficientes rho de Spearman, Son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenar-se por rangos (p, 332)

Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 y $+1$, el valor 0 que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio. ⁹

Escala 2:

Valores del coeficiente de correlación

0.00 No existe Correlación alguna entre las variables.

0.10-0.25 Correlación muy débil.

0.25-0.50 Correlación débil.

0.50-0.75 Correlación Moderada

0.75-0.90 Correlación Fuerte

0.90-1 Correlación muy fuerte.

1 correlación perfecta.

Anexo 9. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE TRABAJO DE INVESTIGACION

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Yo tecnólogo médico del Hospital San Isidro Labrador Essalud declaro estar conforme con participar en el trabajo de investigación sobre Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en el mencionado servicio. Los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando la confidencialidad de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen en toda investigación Habiendo sido informada(o) de forma clara y precisa sobre mi participación e Informado de todo es que otorgo mi consentimiento a que se realice la encuesta mediante el cuestionario correspondiente

Santa. Anita.....de.....del 2018

Firma del investigador

Firma de los participantes

|

Anexo 10: AUTORIZACION DE PUBLICACION EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, CRUZ FLORES ALEXANDER identificado con DNI N° 41710562 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES TECNOLOGOS MEDICOS DEL HOSPITAL SAN ISIDRO LABRADOR - ESSALUD LIMA, 2018".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

| |
|--|
| |
|--|

LIMA, 13 de Junio del 2024

| Apellidos y Nombres del Autor | Firma |
|--|---|
| CRUZ FLORES ALEXANDER : 41710562 ORCID: 0009-0002-2205-4379 | Firmado electrónicamente por: CRUZFL el 13-06-2024 22:37:02 |

Código documento Trilce: INV - 1400782

