



Universidad César Vallejo

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

**Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los
profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo,
Lima 2024**

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

AUTOR:

Chevez Marañon, Luis Jhonathan (orcid.org/0009-0001-9906-4834)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Dr. Gonzales Gonzales, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

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

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024.", cuyo autor es CHEVEZ MARAÑON LUIS JHONATHAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 05-08- 2024 09:42:54

Código documento Trilce: TRI - 0835085





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHEVEZ MARAÑON LUIS JHONATHAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024.", 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
LUIS JHONATHAN CHEVEZ MARAÑON DNI: 43795283 ORCID: 0009-0001-9906-4834	Firmado electrónicamente por: LCHEVEZM el 25-07- 2024 20:48:09

Código documento Trilce: TRI - 0835084



Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional y enseñanzas fundamentales. A mi esposa, por su constante apoyo, paciencia y amor que han sido cruciales. A mis hijas, por ser mi mayor inspiración y motivo para alcanzar este logro. Este camino ha sido posible gracias a ustedes, quienes son mi fuerza y mi razón de ser.

Agradecimiento

Quiero agradecer sinceramente a mis asesores por su orientación crucial para la culminación de esta tesis. Su guía fue fundamental y sin ellos, este logro no habría sido posible. También estoy muy agradecido con la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de crecimiento profesional y alcanzar mi máximo potencial.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de/los autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de variable autoeficacia percibida.</i>	<i>Pág. 14</i>
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de variable de clima organizacional</i>	<i>Pág. 15</i>
Tabla 3. <i>Cruce entre autoeficacia percibida y clima organizacional</i>	<i>Pág. 19</i>
Tabla 4. <i>Cruce entre la dimensión magnitud y clima organizacional</i>	<i>Pág. 20</i>
Tabla 5. <i>Cruce entre la dimensión fuerza y clima organizacional</i>	<i>Pág. 21</i>
Tabla 6. <i>Cruce entre la dimensión generalidad y clima organizacional</i>	<i>Pág. 22</i>
Tabla 7. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis general</i>	<i>Pág. 24</i>
Tabla 8. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	<i>Pág. 25</i>
Tabla 9. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 1</i>	<i>Pág. 25</i>
Tabla 10. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	<i>Pág. 26</i>
Tabla 11. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 2</i>	<i>Pág. 26</i>
Tabla 12. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	<i>Pág. 27</i>
Tabla 13. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 3</i>	<i>Pág. 27</i>
Tabla 14. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	<i>Pág. 27</i>

Índice de figuras

Fig. 1 <i>Esquema del diseño correlacional-causal</i>	14
Fig. 2 <i>Descriptivo entre la variable Autoeficacia percibida y clima organizacional</i>	19
Fig. 3 <i>Descriptivo entre la dimensión magnitud y clima organizacional</i>	20
Fig. 4 <i>Descriptivo entre la dimensión fuerza y clima organizacional</i>	21
Fig. 5 <i>Descriptivo entre la dimensión generalidad y clima organizacional</i>	22

Resumen

El objetivo de desarrollo sostenible que aporta a esta investigación es salud y bienestar, lo cual se centra en abordar los desafíos de la salud integral, esto incluye la reducción de la mortalidad materna e infantil, contrarrestar las enfermedades contagiosas y no contagiosas, promover la salud mental y garantizar el acceso a la atención sanitaria. En ese sentido, el propósito de este estudio fue diagnosticar el efecto de la autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024. Este estudio es tipo básica, con un diseño correlacional causal, no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo, se utilizó un muestreo no probabilístico que incluyó a 60 profesionales del establecimiento de salud. La información se recopiló a través de la aplicación de dos encuestas acondicionado por el autor, basados en fundamentos teóricos y cuantificados utilizando una escala de Likert. Los resultados mostraron que el 30,0% de entrevistados apreciaron una alta Autoeficacia percibida en el clima organizacional, mientras que un 70,0% consideraron como intermedia. Además, el 36,7% profesionales sanitarios percibieron un clima organizacional como eficiente, mientras que el 63,3% la describieron como regular. Los resultados inferenciales pudieron evidenciar que la autoeficacia percibida influye en un 58,3% en el clima organizacional, un 20,4% en la magnitud, un 31,2% en la fuerza y un 22,4% en la generalidad. Por lo tanto, se concluyó la existencia de una influencia importante en la Autoeficacia percibida y el clima organizacional.

Palabras clave: autoeficacia, organizacional, salud.

Abstract

The sustainable development goal that this research contributes is health and well-being, which focuses on addressing the challenges of comprehensive health, this includes reducing maternal and child mortality, counteracting communicable and non-communicable diseases, promoting healthy mental health and guarantee access to health care. In this sense, the purpose of this study was to diagnose the effect of perceived self-efficacy on the organizational climate of the professionals of a health center in Villa María del Triunfo, Lima 2024. This study is a basic type, with a causal correlational design, Non-experimental, cross-sectional and quantitative approach, non-probabilistic sampling was used that included 60 professionals from the health facility. The information was collected through the application of two surveys prepared by the author, based on theoretical foundations and quantified using a Likert scale. The results showed that 30.0% of interviewees appreciated high perceived self-efficacy in the organizational climate, while 70.0% considered it to be intermediate. Furthermore, 36.7% health professionals perceived an organizational climate as efficient, while 63.3% described it as regular. The inferential results could show that perceived self-efficacy influences the organizational climate by 58.3%, the magnitude by 20.4%, the strength by 31.2% and the generality by 22.4%. Therefore, the existence of an important influence on perceived self-efficacy and organizational climate was concluded.

Keywords: self-efficacy, organizational, health.

I. INTRODUCCIÓN

En un estudio realizado en España, se evidencia la importancia de la autoeficacia en el clima laboral y las causas que influyen en la eficacia organizacional. Durante la crisis del SARS-CoV-2, muchas personas enfrentaron dificultades en sus empleos, incluyendo la reducción de personal debido al trabajo virtual. Muchos de ellos no estaban capacitados para trabajar de esta manera, ya que habían estado acostumbrados al trabajo presencial durante toda su vida laboral. Además, se evidenciaron problemas psicológicos como ansiedad y depresión. Por lo tanto, es crucial que los empleados estén adecuadamente capacitados y sean eficaces para enfrentar cualquier situación laboral que se les presente (Rendón, 2020).

En España, se realizó un informe que muestra cómo hoy en día, gran parte de las empresas consideran de gran importancia en gestionar adecuadamente la integración de nuevos empleados en sus plantillas. Este proceso es altamente complejo y puede tener repercusiones significativas tanto a nivel personal como organizacional. A nivel personal, afecta el estado mental de los obreros, mientras que, a nivel organizacional, influye en la estabilidad financiera de la empresa. Por lo tanto, la autoeficacia de los nuevos trabajadores puede desempeñar un papel crucial en su adaptación al nuevo entorno laboral (López y Martínez, 2019).

En México, un estudio revela que el 75% de las empresas fracasan y cierran antes de alcanzar los 2 años de operación. Además, el 80% de las medianas empresas no logran superar los 5 años, y 90% de ellas no alcanza los 10 años de existencia. Estas organizaciones representan el 72% de los empleos para los ciudadanos mexicanos. Según el informe, estos problemas se atribuyen a diversos factores que influyen en la carencia de información sobre el mercado, el bajo nivel de autoeficacia de los trabajadores, una administración deficiente y la insuficiente capacitación del personal, entre otros. En otras palabras, las empresas no invierten lo suficiente en la capacitación de sus empleados para mejorar su autoeficacia del ámbito laboral (León, 2023).

Un informe realizado en Ecuador sobre la autoeficacia en las condiciones laborales señala que los trabajadores han experimentado cambios significativos

en tiempos recientes. Se destaca la importancia de que el personal sanitario sea capaz de enfrentar y adaptarse a nuevos desafíos. El estudio evidenció cómo la autoeficacia influye positivamente en la productividad laboral. Por el contrario, la desmotivación de los trabajadores puede reducir su rendimiento, afectando negativamente a la empresa (Saltos et al., 2023).

En Perú, un estudio evidencia que el 86% de trabajadores peruanos renuncia a su puesto de trabajo, debido a un clima laboral desfavorable y el 14% restante de los empleados, renuncian por temas relacionados al salario, falta de recompensas, bonos, promociones entre otros. Según este informe, los principales desafíos del entorno laboral en las organizaciones son: el liderazgo y las relaciones entre jefe y empleado, los trabajadores no soportan recibir órdenes de una manera agresiva, por ello prefieren renunciar a su trabajo (Pacherre, 2019).

En Perú, se llevó a cabo un reporte acerca de las principales problemáticas que enfrentan las empresas del país. El informe destaca que una organización adecuada constituye una ventaja crucial para las empresas; cuando la estructura es transparente y los trabajadores conocen claramente sus funciones, la probabilidad de que la empresa fracase se reduce significativamente. Por otro lado, si fallan aspectos fundamentales como la intercomunicación, el grupo de trabajo, el dominio, la toma de decisiones, entre otros, la organización puede enfrentar dificultades y eventualmente fracasar (Rodríguez, 2023). Estos factores, cuando están presentes de manera negativa, contribuyen a un clima organizacional deficiente que impacta a todos los integrantes de la organización, exacerbando el riesgo de fracaso empresarial. Esta investigación contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la salud y el bienestar al centrarse en abordar una extensa variedad de desafíos de salud, incorporar la disminución de la tasa de mortalidad materna e infantil, la batalla contra las enfermedades contagiosas y no contagiosas, promover una salud mental saludable y brindar acceso oportuno a los servicios de atención médica. Además, pretende fortalecer la prevención y el tratamiento de las adicciones, mejorar la salud reproductiva, desarrollar vacunas y medicamentos contra

enfermedades que afectan principalmente a los países en desarrollo. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022).

Con relación a los argumentos antes mencionados surge la necesidad de investigar ¿Cuál es la influencia de la autoeficacia percibida en el clima organizacional de profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024?, mientras que los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la influencia de la magnitud en el clima organizacional?, b) ¿Cuál es la influencia de la fuerza en el clima organizacional?, c) ¿Cuál es la influencia de la generalidad en el clima organizacional?

Este trabajo se justifica teóricamente, ya que sustentará modelos y aportes teóricos importantes en torno a las variables de investigación, lo cual permite que las personas interesadas satisfagan las necesidades de conocimiento. En la sociedad, se puede evidenciar que los aportes teóricos van cambiando, en tal sentido, se considera importante socializar conocimientos actualizados para completar ampliar y llenar cualquier vacío de información. En el aspecto práctico, se justifica basado en los resultados y aportes de este estudio de los cuales sirven de base para adoptar cambios al establecimiento sanitario, con la finalidad que los profesionales de salud puedan trabajar de manera óptima y eficiente generando un clima laboral estable para el bienestar propio y de sus pacientes. Así mismo metodológicamente, se justifica ya que de ambas variables se realiza la validación y fiabilidad de las herramientas lo cual sirve como aporte a otros investigadores que elijan trabajar con estos para el recojo de información.

Por tal motivo se estableció un objetivo general: Determinar la influencia de la autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, 2024; teniendo como objetivos específicos: a) Determinar la influencia de la magnitud de la autoeficacia en el clima organizacional, b) Determinar la influencia de la fuerza de la autoeficacia en el clima organizacional, c) Determinar la influencia de la generalidad de la autoeficacia en el clima organizacional.

Se planteó como hipótesis general: La autoeficacia percibida influye en el clima organizacional de profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024, teniendo como hipótesis específicas a) La magnitud influye significativamente en el clima organizacional, b) La fuerza influye significativamente en el clima organizacional, c) La generalidad influye significativamente en el clima organizacional.

En esta sección se presentan los trabajos anteriores que fueron revisados luego de realizar una verificación minuciosa de información correspondiente con la materia de investigación a nivel internacional y nacional, teniendo en cuenta lo siguiente:

En España, Santiago et al., (2022) Realizaron un estudio de investigación donde determinaron como la influencia de la autoeficacia percibida, la sobrecarga, la autoestima y la utilización de servicios socio sanitarios en personas cuidadoras en el área de salud, utilizándose un examen descriptivo transversal, con una toma de 88 pacientes y se obtuvo lo siguiente: El 33% de los participantes tenía sobrecarga y una autoestima media, el 58% de los participantes utilizaban servicios socio sanitario y el 53,3% mostró una autoeficacia alta. Las personas que presentaron alta autoeficacia fueron los que se dedicaron menos tiempo al cuidado ($p < 0,05$), por lo que, llevan una carga más ligera y requieren menos atenciones de salud.

En México, Juárez et al., (2020) Efectuaron un estudio donde se pudo demostrar los efectos de la autoeficacia general y las razones de vida sobre la condición nutricional de los adultos mayores, utilizando métodos de investigación básicos, métodos cuantitativos, en un ámbito descriptivo y un diseño no experimental. Así mismo, utilizaron 2,863 participantes y una toma de 174 adultos mayores. Los resultados fueron los siguientes: el 72.4% de los participantes tiene un predominio en féminas y el 27.6% predominio en varonil, el 99.4% de los adultos de la tercera edad están buscando darle sentido a su vida, el 81.7% con un nivel medio de autoeficacia general. Por tal razón, se puede concluir que existe influencia importante, ya que las variables estudiadas dan como respuesta $p=0.135$.

En México, Cardoso et al. (2020) llevó una investigación para analizar la percepción de la autoeficacia en estudiantes de administración durante la pandemia de COVID-19. Utilizando un enfoque cuantitativo con alcance correlacional, descriptivo e inferencial, evaluaron a 97 estudiantes divididos por género, con un 55% de mujeres y un 45% de hombres, mediante cuestionarios que exploraban las expectativas de autoeficacia. Los resultados revelaron un alto nivel de autoeficacia en el ámbito académico durante la pandemia, con un 71% de los estudiantes reportando altos niveles de autoeficacia. Además, el 54% de los estudiantes utilizó herramientas tecnológicas para cumplir con sus tareas académicas. Se concluye que la autoeficacia jugó un papel significativo durante el confinamiento pandémico, posiblemente debido a la accesibilidad de recursos tecnológicos.

En Colombia, Perochena et al., (2020) se realizó un estudio para determinar si algunas variables sociodemográficas, laborales y de autoconcepto inciden en el nivel de autoeficacia docente, y para ello se seleccionaron 211 docentes de diferentes localidades, de los cuales el 46% eran mujeres y el 54% hombres. Se obtuvieron los siguientes resultados, respectivamente: gran parte de los educadores tienen alta autoeficacia docente en dos de las tres mediciones: gestión del aula (72,1%), estrategias de enseñanza (68,2%) y participación de académicos (49,3%). Esto llevó a descubrir que el lugar de trabajo, las expectativas laborales, las responsabilidades y la voluntad de cambiar de carrera influyeron en la independencia y el compromiso de los estudiantes ($p < 0,05$). Por ello, enfatizó la importancia de diseñar programas educativos para desarrollar habilidades para cambiar actitudes y aumentar la dimensión de influir en la participación de los estudiantes.

En Chile, Chiang y Rebolledo (2020) realizaron un estudio que analizó el comportamiento de los empleados utilizando variables de satisfacción laboral y percepción de autoeficacia. Esta investigación adoptó un enfoque no experimental, descriptivo y relacional, muestra de 149 personas. Estas respuestas mostraron que la autoeficacia tiene un impacto positivo en el nivel de satisfacción laboral en sus tres dimensiones, alcanzando un 80%. Esto demostró una relación importante en la base de datos entre la autoeficacia y la satisfacción

laboral. En resumen, se concluye que existe una conexión directa del ambiente laboral en una organización y el desempeño de sus empleados.

En México, Paredes et al. (2021) hicieron un estudio demostrando el impacto de las habilidades directivas y el clima organizacional. Este estudio de enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando una toma de 53 trabajadores, con una distribución de género del 68% de hombres y 32% de mujeres. Los resultados indicaron que los factores de negociación y liderazgo fueron los menos destacados dentro de la empresa. Además, se encontró que el 44% de los trabajadores encuestados tenía una antigüedad de 11 años, lo que contribuye a que los empleados se sientan identificados y pertenecientes al clima organizacional, a pesar de las deficiencias encontradas en aspectos importantes del ambiente laboral. En conclusión, es crucial que los empleados puedan demostrar sus capacidades para asegurar un funcionamiento adecuado del clima organizacional.

Pino et al. (2021) hicieron un estudio en Ecuador para observar cómo el clima de una organización afecta la producción profesional del personal sanitario de un hospital. Utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. La muestra consistió en 30 colaboradores donde se les aplicaron instrumentos específicos. Los resultados mostraron el 17% de los trabajadores mencionaron que a veces existe una comunicación interpersonal apropiada en el equipo laboral, mientras que el 10% dijo que esto ocurre muy raramente. En cuanto al desempeño laboral, el 43% de los participantes dijeron que su lugar de trabajo casi siempre les permitía ser completamente productivos, mientras que el 7% dijo que era sólo ocasionalmente. En resumen, se puede decir que se encuentra una conexión directa del clima organizacional y el desempeño de los participantes en el campo laboral.

En Perú Olivera et al., (2021) realizaron un trabajo de investigación donde determinaron la influencia en las variantes clima organizacional y desempeño laboral, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional causal, no experimental, la toma fue de 80 operarios, las respuestas obtenidas muestran que hay un efecto directo del clima organizacional en el desempeño

laboral ($p=0.000$). 43,8% de las personas encuestadas mencionan que su clima laboral es adecuado y el 56,3% mencionan tener un desempeño laboral adecuado. Por lo tanto, el entorno laboral es crucial para un buen desempeño en el trabajo, ya que en este contexto surgen dificultades tanto en la estructura organizativa como el estado emocional de los empleados y adaptación al cambio o condiciones laborales.

En Perú Vilca et al., (2021) realizaron un estudio donde determinaron la influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de una empresa. Donde la población estuvo compuesta por 502 participantes de las diferentes unidades y una toma de 218 empleados, dando como resultados encontrados fueron que la comunicación interna y el clima organizacional tienen una correlación e influencia significativa de $p=0,845$, lo cual es mayor al valor $p= 0,5$. Así mismo, los resultados de los instrumentos aplicados fueron que el 100% de los participantes perciben su clima organizacional como promedio y el 89% perciben la comunicación interna como adecuada. Por lo tanto, se puede concluir que la comunicación dentro del centro laboral es importante para un clima organizacional saludable.

En Juliaca, Torres (2020) realizó un estudio para precisar la influencia de espiritualidad, incentivos y autoeficacia en la productividad laboral del personal docente universitario. Empleando un enfoque cuantitativo con un diseño explicativo no experimental, participaron 129 profesores, a quienes se les aplicaron diversos cuestionarios para recopilar información. La estadística arrojó el 38.8% de los participantes indicó una correlación e influencia significativa entre espiritualidad, engagement autoeficacia y productividad. En conclusión, se destacó que la productividad de los profesores se ve influenciada por el engagement y la espiritualidad, sugiriendo que estos factores pueden ser fundamentales para mejorar su desempeño docente.

Por otra parte, Jorge (2023) se llevó un estudio en la ciudad de Ayacucho para investigar la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral. Esta investigación adoptó un diseño correlacional transversal no experimental y contó con una toma de 132 personal sanitario. Los resultados indicaron que la

autoeficacia percibida alcanzó un 58%, lo que sugiere un nivel moderado, mientras que el bienestar laboral obtuvo un 59%, también moderado. Se concluyó que existe vínculo directo y moderado de bienestar integral y la autoeficacia entre empleados del Centro de Salud de Ayacucho.

Carbajal et al., (2020), ejecutaron un estudio en Lima, para demostrar la influencia que existe en la procrastinación sobre autoeficacia percibida en alumnos de secundaria durante el confinamiento de covid-19. Para ello, utilizaron el enfoque cuantitativo y diseño explicativo descriptivo, de muestra tuvieron 169 estudiantes de secundaria de un colegio particular. El resultado fue que el 35,3% de los alumnos tenía una autoeficacia débil, esto puede ser debido a las clases remotas producto del aislamiento social. Concluyendo que hay incidencia significativa de la procrastinación en la autoeficacia académica, probablemente por la falta de motivación producto de contexto de esos tiempos.

Jaime y Ccoecca (2021), realizaron un estudio en el distrito de Chilca-Lima, donde determinaron el impacto entre la autoeficacia percibida y estrés laboral del personal sanitario de un centro hospitalario. Esta investigación se realizó a nivel correlacional y siguió un diseño de corte trasversal, utilizando una muestra de 95 trabajadores de la salud, y se obtuvieron los siguientes resultados: el 44,2% del personal de salud presentan la sensación de autoeficacia baja o extremadamente baja, y el 28,4% de los trabajadores del sector salud tienen una presión laboral alta o extremadamente alta, lo que significa que a medida que aumente la autoeficacia, la presión laboral disminuirá. Por tanto, se concluyó que la autoeficacia es importante para los trabajadores en general y más aún para los profesionales sanitarios., ya que de ello depende para generar un clima organizacional agradable.

Canales et al., (2021), efectuaron una investigación en el departamento de Lima, donde de terminaron la conexión del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento comercial en una empresa, ellos utilizaron el enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional, descriptivo, y una toma de 58 personas, obteniendo los resultados en la variable clima organizacional en 31% en la escala regular y el 69% en la escala superior.

Para los resultados de la variable de rendimiento en el trabajo se encontró el porcentaje del 16% en la escala regular y 84% en la escala alta. Es decir, hay una existencia de correlación importante entre clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que el entorno organizacional es fundamental para mejorar el desempeño laboral, para ello se tiene que desarrollar una serie de habilidades que le permita desenvolverse de la mejor manera.

En lo que respecta a los fundamentos teóricos, la variable de autoeficacia, se respalda en la teoría social cognitiva de Bandura, quién afirma que son, las creencias sobre sus propias capacidades que adopta la persona, para ejecutar cursos de acción en futuras situaciones que demanden un esfuerzo. La autoeficacia implica poner en práctica todo lo que el individuo conoce, para dar solución a una demanda académica, laboral o de índole personal (Bandura, 1997).

Por otro lado, Bandura establece tres dimensiones o aspectos fundamentales de la autoeficacia: a) magnitud: hace referencia a los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y al valor que esta le asigna a las tareas; b) fuerza: alude al grado de seguridad que posee el individuo para afrontar una demanda o tarea, mientras mayor esfuerzo emplee para dar solución a un desafío mayor posibilidad de éxito obtendrá; c) generalidad: referido a la capacidad del individuo para transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

La autoeficacia se refiere a la confianza en que los individuos se sienten seguros de sus capacidades para poder realizar cualquier tarea, dirigir el rumbo de su vida, asumir nuevos retos, alcanzar sus metas, entre otros, que le permiten afianzar su desenvolvimiento eficaz en cualquier contexto. Por tanto, la autoeficacia es una característica particular de cada individuo, que ve fortalecido su desenvolvimiento en cualquier entorno, debido a los éxitos obtenidos. (Baessler y Schwarzer, 1996).

Al igual que Bandura señalaron que cuando las personas poseen la capacidad de control sobre las situaciones que atraviesan, logrando modificar las demandas del entorno, quiere decir que su nivel de afrontamiento es bueno frente a las demandas laborales, demostrando un adecuado nivel de autoeficacia. En tal sentido, un trabajador autoeficaz es aquel que responde asertivamente ante cualquier demanda laboral, aplicando todo su conocimiento, experiencia y habilidades para dar solución al problema (Lazarus y Folkman, 1986)

La autoeficacia representa un constructo relevante para responder a las demandas de bienestar, eficiencia y productividad en las empresas debido a su efecto directo en su desempeño laboral y debido al impacto indirecto en los niveles de motivación, expectativas, satisfacción laboral, conductas afectivas. En ese sentido, la autoeficacia en el lugar de trabajo se refiere a una sensación de preparación para enfrentar los desafíos que surgen en la organización, donde los trabajadores en base a sus conocimientos, experiencias y habilidades logran el éxito en sus funciones (Calderón et al., 2017).

Desde el campo de la psicología organizacional el término autoeficacia profesional/laboral tiene como definición las creencias que poseen los colaboradores sobre sus capacidades para desarrollar con éxito actividades relacionadas con su campo de especialización. Esta autoeficacia permite reflexionar y comprobar en los trabajadores sus destrezas y habilidades que le proporcionan buenos resultados en el trabajo, afianzando su confianza y seguridad en las acciones que realizan para se ejecute una tarea (Maffei et al., 2012).

El clima organizacional se sustenta en modelos teóricos y filosóficos que son bases de la administración, que a pesar del tiempo constituyen pilares para la explicación de dicha variable involucrada que constan la teoría científica y clásica de la administración, teoría de las interacciones interpersonales, teoría de Rensis Likert, de los dos factores de Herzberg y del desarrollo organizacional (Iglesias et al., 2019).

La teoría científica y clásica propuesta por Taylor se fundamentó en la necesidad de aumentar la productividad en las organizaciones, basada en las buenas relaciones entre sus miembros (jefes-subordinados), la formación en el trabajo y los procesos de selección. Además, se enfoca en la estructura organizacional y el análisis de los puestos, a fin de alcanzar estándares altos de productividad (Taylor, 1984).

La teoría interpersonal propuesta por Münsterberg y Mayo se centra en el clima organizacional influenciado por las relaciones interpersonales, y sus enfoques principales están dados por la organización informal, comunicación, el liderazgo, la motivación y la dinámica de grupo (Iglesias et al., 2019). En la teoría de Likert se aborda la variable desde la percepción de los colaboradores y jefes/directivos, explicando que la conducta de trabajadores es causada, por la conducta de los superiores y por las condiciones del entorno laboral que estos perciben (Likert, 1967). La teoría del desarrollo organizacional propuesta por Bebkhard, se inició a través de un grupo de trabajo de científicos, destacaron el desarrollo organizacional de las empresas y sugirieron una relación triada “persona-organización-ambiente” (Bebkhard, 1972).

La variante clima organizacional (CO) basada en la teórica de Brunet que, define el CO desde tres enfoques fundamentales: a) el clima organizacional puede entenderse como una evaluación múltiple de los atributos de una organización, que permite diferenciar objetivamente las características específicas entre ellas, b) el clima también puede ser considerado como una percepción individual de los atributos organizacionales, influenciada por los comportamientos, principios y opiniones de los cooperantes, así como por el grado de complacencia. Es importante destacar que el clima no es estático y puede variar según las emociones y percepciones de los integrantes de una organización, c) asimismo, el clima organizacional puede ser percibido como una evaluación a las características de la organización y sus unidades o áreas respectivas, basada en las acciones que se toman hacia los miembros de la entidad y hacia la sociedad en general. (Brunet, 1997).

Por otro lado, dentro de la teoría de Brunet, este propone dos dimensiones del clima organizacional: a) estructura organizacional: la cual involucra aspectos físicos de la institución, políticas y reglas internas, la toma de decisiones, su organigrama, las funciones de las áreas; en suma, considera aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución a través del conocimiento de sus procesos organizativos y reglamentarios; b) procesos organizacionales: implica procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales para dar solución a diferentes conflictos que se presenten (Brunet, 1997).

El clima organizacional está referido al comportamiento del ser humano en el trabajo, no depende solo de las cualidades personales, sino también como las personas ven el espacio de trabajo. Es decir, para que un trabajador tenga resultados beneficiosos en su centro laboral, tiene que tener un ambiente de trabajo saludable, involucra las respuestas emocionales y cognitivos que experimentan los colaboradores (Lewin, 1951).

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo básica: De acuerdo a la finalidad y a la problemática a investigar, en este estudio se buscó proporcionar conocimientos sobre un tema ya abordado en otras investigaciones, y aplicado en la actualidad (Rodríguez, 2020).

Nivel correlacional – causal: El presente estudio se sitúa en el nivel explicativo, examinando la influencia de la autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de salud de un centro sanitario. Asimismo, se validaron las hipótesis a través de la relación entre las variables mencionadas. Este tipo de investigación se utiliza para explicar por qué ocurren ciertos eventos, evaluando cómo interactúan las variables y si influyen en el resultado final. Su propósito es identificar cuál de las variables es la causante del efecto estudiado (Rus, 2020).

Enfoque cuantitativo: Este estudio pudo poner a prueba la hipótesis propuesta cuantificando la relación causal entre la información recopilada y las variables de autoeficacia percibida en el clima organizacional. Por tal razón, Se utilizaron datos numéricos y métodos estadísticos que se utiliza para investigar eventos naturales de manera práctica, su propósito principal es la estadística y la matemática para generar hipótesis generales según los casos a estudiar, el método cuantitativo busca encontrar la relación de causa y efecto entre diferentes variables. Las investigaciones con enfoque cuantitativo se caracterizan por utilizar encuestas, estudios correlacionales, investigaciones causales, y experimentos, todas estas herramientas intentan encontrar la relación entre las variables analizadas. (Rodríguez, 2020).

Método hipotético–deductivo: Este método es esencial dentro de la investigación científica. Se inició como un enfoque sistemático para comprender y analizar diversos eventos en diferentes disciplinas. Este proceso es fundamental para estructurar la forma en que los investigadores formulan sus hipótesis, diseñan experimentos y extraen conclusiones de manera significativa. A través de su aplicación, el método hipotético-deductivo amplía la credibilidad y fiabilidad de los descubrimientos científicos (Quintero, 2023).

Figura 1

Será expresada con el siguiente esquema (Hernández y Mendoza 2018):



VI: Autoeficacia Percibida

VD: Clima Organizacional

—→: Relación Causal

2.2 Variables y operacionalización

VI: Autoeficacia percibida

Definición conceptual: Se define la autoeficacia como la magnitud de los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y el valor que se asigna a las tareas, guiado por una fuerza que empodera el grado de seguridad del individuo para afrontar una tarea, llevando a la generalidad de transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

Definición operacional: La variante autoeficacia percibida se mide mediante la Escala de Autoeficacia General que establece medición de las dimensiones magnitud, fuerza y generalidad constituida por 12 ítems la cual constituye una adaptación del instrumento de Baessler & Schwarzer (1996) por lo que tuvo que ser validada y sometida a confiabilidad en el presente estudio, pues está dirigida a medir la autoeficacia en el contexto laboral.

Variables e indicadores				
Variable independiente: Autoeficacia percibida				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rango
Magnitud	Situaciones nuevas y desafiantes	1, 2, 3,4.	Ordinal Escala de Likert 1 = Completamente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Completamente de acuerdo	Alta Intermedia Baja
	Complejidad de la tarea			
Fuerza	Seguridad	5,6,7, 8.		
	Esfuerzo			
Generalidad	Trasferencia	9,10, 11,12		
	Competencias anteriores			

VD: Clima organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional se define desde dos aspectos fundamentales basados en la estructura organizacional la cual involucra aspectos físicos de la organización, políticas y normas internas, las funciones de las áreas considerando aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución; de otro lado, se considera los procesos organizacionales que implica procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales que caracteriza el entorno laboral (Brunet, 1997).

Definición operacional: La variable clima organizacional por medio de la Escala de Clima organizacional para su medición establece las dimensiones estructura organizacional y procesos organizacionales, constituida por 20 ítems la cual constituye un instrumento original (autoría propia) por lo que tuvo que ser validada y sometida a confiabilidad en el presente estudio.

Variables e indicadores				
Variable dependiente: Clima organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rango
Estructura organizacional	Niveles jerárquicos	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10.	Ordinal Escala de Likert 1= Completamente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	Eficiente Regular Deficiente
	Especialización de funciones			
	Toma de decisiones			
	Normativa y procedimientos			
	Interdependencia entre unidades			
Procesos organizacionales	Liderazgo	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20.		
	Comunicación			
	Control			
	Relaciones			
	Socialización			

2.3 Población, muestra, muestreo

Población: El estudio de investigación necesita fuentes de información que representen a la población, donde se define como la agrupación de elementos que comparten particularidades de similitudes. (Bernal, 2022). En esta

investigación a realizar el universo está conformado por 60 trabajadores de un centro de salud de Villa María del Triunfo.

Criterios de inclusión:

- 1- Trabajador profesional sanitario que labora en el establecimiento.
- 2- Trabajador profesional sanitario que acepte participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- 1- Trabajador profesional sanitario que de ninguna manera desee participar.
- 2- Personal administrativo del centro de salud.

Muestra: La muestra está constituida por los 60 profesionales de la salud, al ser un grupo reducida y manejable para el recojo de la información. La muestra es aquella proporción de la población elegida para el recojo de los datos (Hernández et al., 2016).

Muestreo: Es no probabilístico de tipo censal donde el investigador toma una muestra basada en su propio criterio. El muestro censal es aquella muestra de la totalidad de poblamiento que son considerados parte de la muestra, usada por lo común cuando la población es pequeña (Bernal, 2022).

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se refiere al proceso de recolección, definido como "un conjunto de tareas realizadas por el investigador para obtener la información necesaria que permita verificar las hipótesis". (Ñaupas et al., 2018). El proceso de recopilación de información a utilizar fue la encuesta, para obtener datos de ambas variables. Los cuestionarios pueden considerarse como método de recogida de datos a través de entrevistas (López & Fachelli, 2015, p. 8)

Instrumentos: La primera herramienta es una escala de Autoeficacia Laboral que mide a las dimensiones magnitud, fuerza y generalidad constituida por 12 ítems la cual constituye una adaptación del instrumento de Baessler & Schwarzer (1996) que originalmente tenía 10 ítems; por lo que tuvo que ser validada y sometida a confiabilidad en el presente estudio. Las alternativas de respuesta se organizan en escala de Likert que va desde muy en desacuerdo=1 hasta muy de acuerdo=5. (ver Anx. 3). El segundo instrumento es una Escala de Clima

organizacional que mide a las dimensiones estructura organizacional y procesos organizacionales, constituida por 20 ítems la cual constituye una adaptación del instrumento de Salazar et al. (2015) por lo que tuvo que ser validada y sometida a confiabilidad en el presente estudio. Las alternativas de respuesta se organizan en escala de Likert que va desde totalmente en desacuerdo=1 hasta totalmente de acuerdo=5. (ver anx. 4).

Validez: La validez de un método de recopilación de datos se refiere a la precisión e idoneidad del método para medir o capturar eventos o concepto que se evalúa. En el campo de la investigación, es crucial que los métodos de recolección de datos sean válidos para asegurar que los datos obtenidos sean confiables y precisos. Si el método no es válido, los resultados pueden estar distorsionados o no reflejar correctamente el fenómeno que se está investigando. (Benites, 2021). Para confirmar los datos recopilados se utilizaron las opiniones de tres gestores en especialidad sanitaria.

Confiabilidad: Es la capacidad de un método para obtener respuestas consistentes y repetibles a lo largo del tiempo y en condiciones similares. Cuando se trata de recopilación de datos, la confiabilidad significa que utilizar igual el método de recopilación en la misma población o muestra en diferentes ocasiones producirá resultados similares. Esto es importante porque muestra que los resultados no se ven afectados por factores aleatorios o temporales, sino que son consistentes y repetibles (Miñan, 2024). En el estudio de prueba, a los profesionales de la salud se les administró una encuesta de autoeficacia de 20 ítems sobre el clima organizacional, por lo que se utilizó el Alfa de Cronbach. (Ver anx. 4)

2.5 Procedimientos

Se realizó la coordinación necesaria para completar este estudio. Al administrar las encuestas, se informó a los profesionales que el estudio fue de carácter exploratorio y no institucional, permitiendo la participación voluntaria y anónima de los pacientes. La aplicación física del cuestionario se efectuó dentro del período determinado según los parámetros de la metodología.

2.6 Método de análisis de datos

Las informaciones recolectadas se digitalizan una vez que se haya creado la tabla usando el programa Microsoft Excel 2016, estará hecho para realizar la tabulación y enviarla a SPSS 26. En este procesamiento final se realiza un análisis descriptivo de los datos para poder explicar los hallazgos mediante la interpretación descriptiva de las tablas. Además, la exploración de datos empleado para responder las preguntas de la investigación y probar las hipótesis propuestas se realiza midiendo variables y herramientas de investigación utilizando métodos estadísticos Inferencial (Ñaupas et al., 2018). La estadística inferencial es muy útil para efectos de probar los supuestos planteados lo que permite finalmente establecer generalizaciones.

2.7 Aspectos éticos

En mención al código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, en lo referente a la elaboración de tesis e informes académicos, se respeta de buena fe la información de otros autores, haciendo uso correcto de citas y referenciando apropiadamente para respetar los derechos de propiedad intelectual, también se respeta la normativa dada por la universidad para la mejora de los trabajos de investigación. Con respecto a la confidencialidad, se tendrá cuidado para garantizar que toda o parte de la información confidencial de los participantes no se publique en Internet (repositorio), teniendo carácter anónimo al completar los participantes ambos instrumentos. Los resultados obtenidos son aceptados y respetados en su totalidad sin presentar ninguna alteración de la información, dicho esto, el presente estudio es fiable y busca ser un aporte para la sociedad. Por último, cabe recalcar, que el trabajo de investigación es original refrendado por el resultado del software turnitin.

III. RESULTADOS

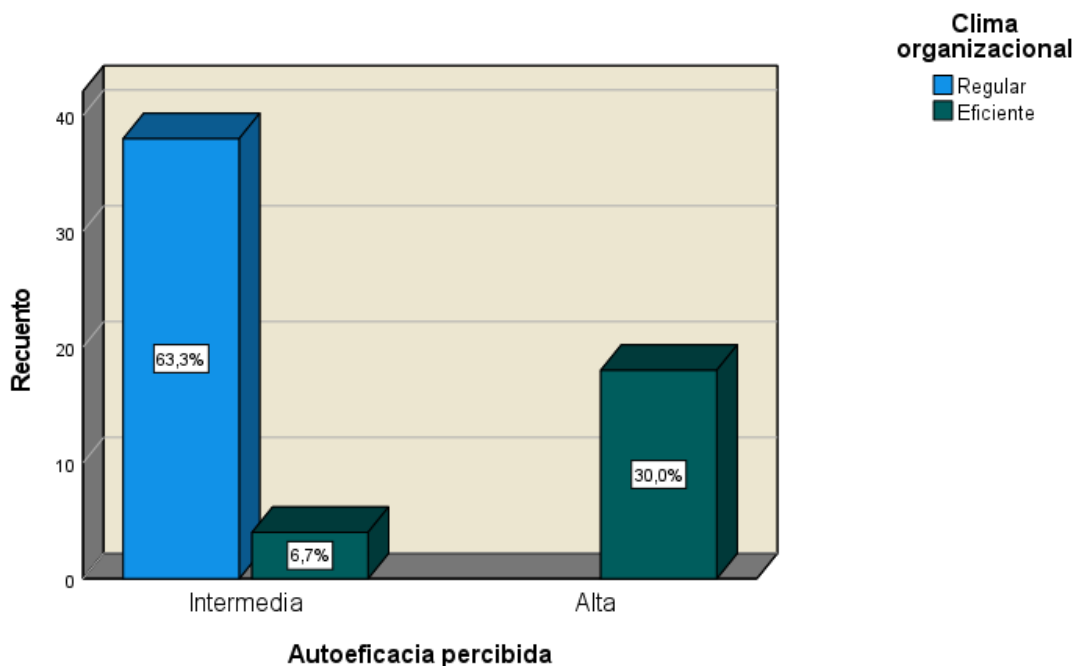
3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Cruce entre autoeficacia y clima organizacional.

		Clima organizacional			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Autoeficacia percibida	Baja	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	
	Intermedia	0 0,0%	38 63,3%	4 6,7%	42 70,0%	
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	18 30,0%	18 30,0%	
Total		Recuento % del total	0 0,0%	38 63,3%	22 36,7%	60 100,0%

Figura 2



Descriptivo entre autoeficacia y clima organizacional.

En la tabla 3 y figura 2 el resultado obtenido fue 70 % de participantes demostró una autoeficacia percibida intermedia y el 18 % alta. Mientras que, respecto al clima organizacional, el 63,3% de participantes lo percibe como regular y el 36,7 % lo percibe de una manera eficiente. Por tanto, se puede afirmar que la Autoeficacia percibida y el clima organizacional se caracterizan por tener un nivel promedio.

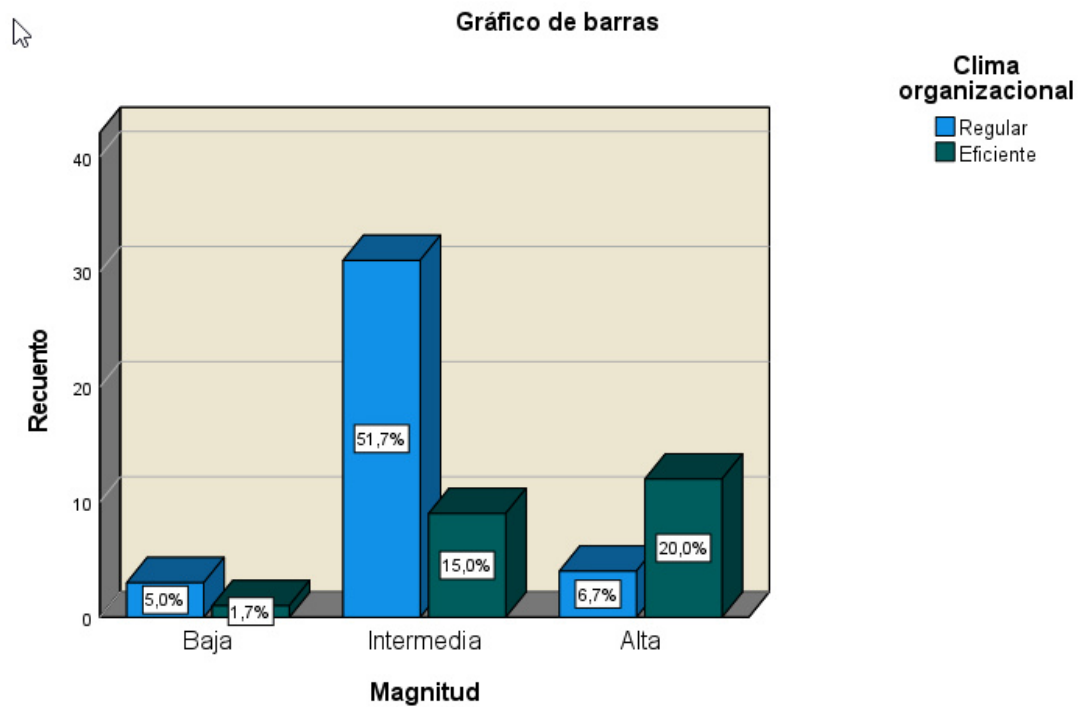
Tabla 4

Cruce entre magnitud y clima organizacional.

		Clima Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Magnitud	Baja	0 0,0%	3 5,0%	1 1,7%	4 6,7%	
	Intermedia	0 0,0%	31 51,7%	9 15,0%	40 66,7%	
	Alta	0 0,0%	4 6,7%	12 20,0%	16 26,7%	
Total		Recuento % del total	0 0,0%	38 63,3%	22 36,7%	60 100,0%

Figura 3

Descriptivo entre magnitud y clima organizacional.



En la tabla 4 y figura 3 el resultado obtenido fue 66,7 % de participantes demostró una magnitud intermedia, el 26,7 % en alta y el 6,7 % como baja. Mientras que, respecto al clima organizacional, el 63,3% de participantes lo percibe como regular y el 36,7 % lo percibe como eficiente. Por tanto, se puede afirmar que la magnitud y el clima organizacional se caracterizan por tener un nivel promedio.

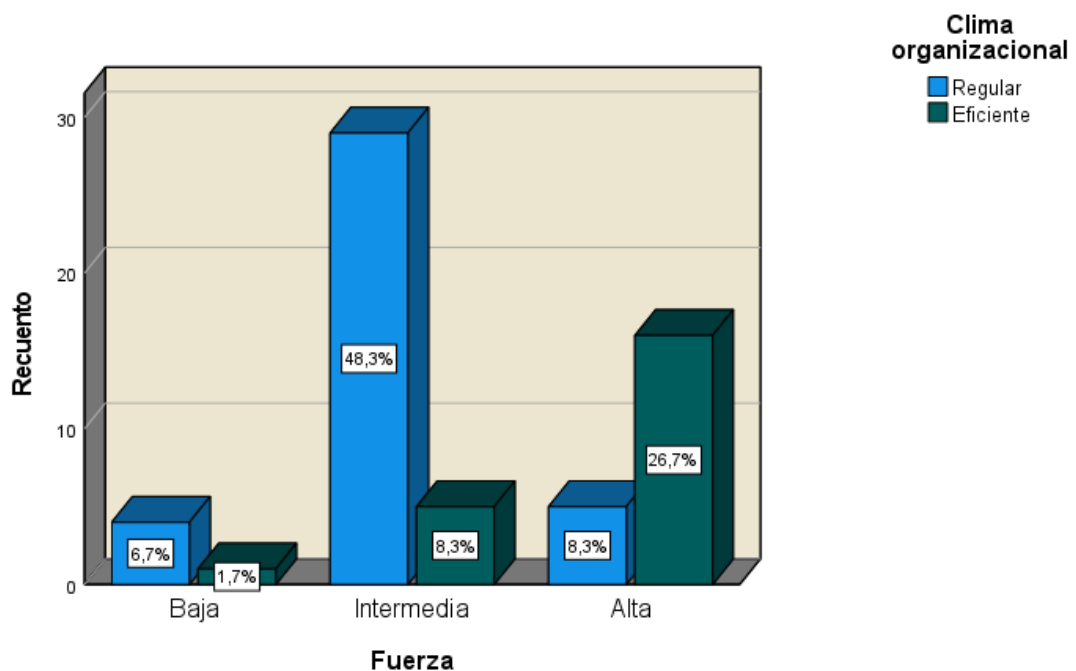
Tabla 5

Cruce entre fuerza y clima organizacional.

		Clima Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Fuerza	Baja	0 0,0%	4 6,7%	1 1,7%	5 8,3%	
	Intermedia	0 0,0%	29 48,3%	5 8,3%	34 56,7%	
	Alta	0 0,0%	5 8,3%	16 26,7%	21 35,0%	
Total		Recuento	0	38	22	60
		% del total	0.0%	63,3%	36,7%	100,0%

Figura 4

Descriptivo entre fuerza y clima organizacional



En la tabla 5 y figura 4 se visualizó como resultado que el 56,7 % de participantes demostró una fuerza intermedia, el 35,0 % alta y el 8,3 % como baja. Mientras que, respecto al clima organizacional, el 63,3% de participantes lo percibe como regular y el 36,7 % lo percibe como eficiente. Por tal razón, se puede confirmar que, la fuerza y el clima laboral se caracterizan por tener un nivel promedio.

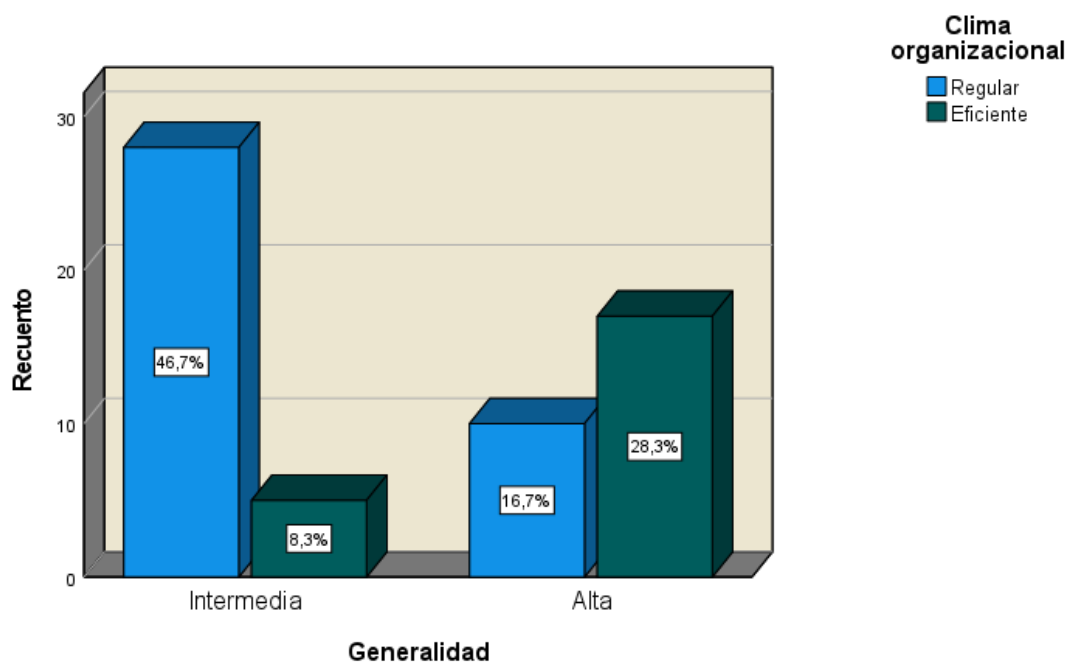
Tabla 6

Cruce entre generalidad y clima organizacional.

		Clima Laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Generalidad	Baja	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Intermedia	0 0,0%	28 46,7%	5 8,3%	33 55,0%
	Alta	0 0,0%	10 16,7%	17 28,3%	27 45,0%
	Total	Recuento % del total	0 0.0%	38 63,3%	22 36,7%

Figura 5

Descriptivo entre generalidad y clima organizacional.



En la tabla 6 y figura 5 el resultado encontrado fue 55,0 % de participantes demostró una generalidad intermedia y el 45,0 % como alta. Mientras que, respecto al clima organizacional, el 63,3% de participantes lo percibe como regular y el 36,7 % lo percibe como eficiente. Por tanto, se puede afirmar que la generalidad y el clima organizacional se caracterizan por tener un nivel promedio.

Regresión logística ordinal

Cuofano (2024) Es una técnica estadística fundamental para analizar y modelar resultados ordinales con categorías jerárquicas. Se aplica en diversos campos, como las ciencias sociales, la atención sanitaria y la educación, y ayuda a identificar los factores que influyen en las respuestas ordinales. Para utilizar este método de manera efectiva, es importante familiarizarse con los principios básicos de la regresión logística ordinal. Estos incluyen: las categorías ordenadas, reconociendo que la variable de resultado es ordinal con niveles jerárquicos; el modelo Logit acumulativo, que vincula las posibilidades logarítmicas de relacionarse a una determinada posición particular o superior con variables predictivas; las cuotas proporcionales, que evalúan el supuesto de probabilidades proporcionales y aseguran su cumplimiento en los datos; y finalmente, la selección de modelo, que implica elegir las variables predictivas adecuadas y especificaciones de modelo que capturen la relación entre los predictores y el resultado ordinal.

Prueba de hipótesis

Por otro lado, según Pérez y Merino (2024), la evaluación de hipótesis está reglamentado para decidir si una afirmación sobre un grupo puede aceptarse o rechazarse basándose en la evidencia de una muestra de referencias. La evaluación de la hipótesis es el proceso de analizar si las condiciones encontradas en el universo corresponden a las condiciones observadas en una población estadísticamente dada. Entre otras palabras, busca comprobar si una hipótesis es válida, basándose en dos fundamentos esenciales: la teoría de la probabilidad y los casos de prueba. Específicamente, el proceso de creación de una prueba de hipótesis es el siguiente: formular hipótesis nula y alternativa, seleccionar niveles de significancia, determinar estadísticas de prueba relevante, crear reglas de decisión, recolectar muestras y realizar análisis basados en la decisión de resultados.

Decisión estadística

Para Sánchez (2023) La toma de decisiones en estadística es un instrumento esencial que sirve para mejorar la toma de decisiones, ya que con este método se puede analizar diferentes escenarios posibles y calcular la probabilidad de que ocurran. Es decir, este procedimiento permitirá tomar

decisiones con mayor información y reducir el riesgo de cometer errores. Este método estadístico, se basa en el concepto de que todas las decisiones tienen un valor esperado. Este valor es la suma de la beneficencia esperada de cada opción ponderados por las probabilidades de que ocurran. En esta situación, se da un margen de error del 5%, lo cual, es lo mismo 0.05. Si el resultado de la prueba que obtenemos es mayor a 0,05 se queda con H0, ya que no ha superado este valor. Mientras que, si el resultado de la prueba que obtenemos es menor a 0.05 se tiene que rechazar H0 y quedarnos con H1.

3.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Ho: La autoeficacia percibida no influye en el clima organizacional de profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024.

Ha: La autoeficacia percibida influye en el clima organizacional de profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024

Tabla 7

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis general.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	55,608			
Final	3,166	52,442	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7, se puede observar que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, se puede decir que la autoeficacia percibida influye en el clima organizacional de profesionales de un centro de salud.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,583
Nagelkerke	,797
McFadden	,665

Función de enlace: Logit.

Respecto a la tabla 8 de la prueba de datos del Pseudo R2 de Cox y Snell se observó que la autoeficacia percibida influye en 58,3 % sobre el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud.

Hipótesis específica 1

Ho: La magnitud no influye significativamente en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Ha: La magnitud influye significativamente en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Tabla 9

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 1.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,220			
Final	8,508	13,712	2	,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, se puede observar que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, se puede decir que la magnitud influye en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,204
Nagelkerke	,279
McFadden	,174

Función de enlace: Logit.

Respecto a la tabla 10 de la prueba de datos del Pseudo R2 de Cox y Snell se observó que magnitud influye en 20,4 % sobre el clima organizacional del centro de salud.

Ho: La fuerza no influye significativamente en el clima de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Ha: La fuerza influye significativamente en el clima de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 2.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,726			
Final	8,319	22,407	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se determinó que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, se puede decir que la fuerza influye en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,312
Nagelkerke	,426
McFadden	,284

Función de enlace: Logit.

Respecto a la tabla 12 de la prueba de datos del Pseudo R2 de Cox y Snell se observó que la fuerza influye en 31,2 % sobre el clima organizacional del centro de salud.

Ho: La generalidad no influye significativamente en el clima organizacional.

Ha: La generalidad no influye significativamente en el clima organizacional.

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 3.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,208			
Final	7,015	15,193	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se puede observar que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, se puede decir que la generalidad influye en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,224
Nagelkerke	,306
McFadden	,193

Función de enlace: Logit.

Respecto a la tabla 14 de la prueba de datos del Pseudo R2 de Cox y Snell se observó que la generalidad influye en 22,4 % sobre el clima organizacional del centro de salud.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio propuso como objetivo general identificar la influencia de la autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, 2024; dando como resultados en la tabla 3 y figura 2, donde se aceptó la hipótesis general alternante, ya que el p-valor es de 0.00, lo que indica una influencia de gran significancia entre la variable de autoeficacia percibida y clima organizacional, con un coeficiente de Cox y Snell de un 20,4%. En la misma tabla y figura se visualiza que el 70 % de participantes demostró una autoeficacia percibida de nivel intermedia y el 18 % alcanzó alta. Mientras que, respecto al clima organizacional, el 63,3% de participantes lo percibe de como regular y el 36,7 % lo percibe de manera eficiente. Por tanto, se puede afirmar que la autoeficacia percibida y el clima organizacional se caracterizan por tener un nivel promedio.

Las respuestas adquiridas coinciden con Juárez et al., (2020) quienes trabajaron los temas de autoeficacia global y el objetivo de vida en la alimentación saludable del adulto mayor, en sus respuestas se pudo ver que, existía una influencia importante entre la autoeficacia global y el objetivo de vida en estado nutricional de los adultos mayores, ya que las variables estudiadas daban como resultado $p=0.135$. demostrando la influencia en ambas variables. Así mismo, los resultados estadísticos encontrados fueron que el 99.4% de los adultos mayores estaban buscando darle sentido a su vida, el 81.7% presentan un nivel promedio de autoeficacia general. Así también las respuestas encontradas coinciden con Olivera et al., (2021) quienes ejecutaron un trabajo de investigación donde determinaron la influencia del ambiente organizacional en el desempeño laboral, los resultados mostraron que hay una influencia directa entre el ambiente organizacional y desempeño laboral ($p=0.000$) y los resultados estadísticos fueron que el 43,8% de las personas encuestadas mencionaron que su clima laboral es adecuado. Por otra parte, Perochena et al., (2020) contradice a los resultados encontrados en esta investigación, estos autores realizaron un estudio donde identificaron si las variable sociodemográfica, laboral y de percepción laboral influían en los grados de autoeficacia docencia, para ello, tuvo una muestra de 211 profesores de diferentes localidades entre mujer y

hombres con 46 % y 54 % respectivamente, en la cual demostraron que la gran parte de los docentes tienen altos grados de autoeficacia docente en dos dimensiones: el manejo de la clase (72,1 %) en las técnicas de enseñanza (68,2 %), y la participación de sus estudiantes (49,3 %). Estos les permitió reconocer que el lugar donde trabajan, la expectativa laboral, la responsabilidad y el querer cambiar de labor es impactante en la autoeficacia y sobre la participación de sus instruidos.

Los resultados obtenidos en este estudio se basan en las teorías de Baessler y Schwarzer (1996). Refieren que autoeficacia percibida está asociado de qué manera las personas perciben seguridad en sus capacidades para poder realizar cualquier tarea, dirigir el rumbo de su vida, asumir nuevos retos, alcanzar sus metas, entre otros, que le permiten afianzar su desenvolvimiento eficaz en cualquier contexto de su vida diaria. Por tanto, la autoeficacia es una característica particular de cada individuo, que ve fortalecido en su desenvolvimiento en cualquier entorno, debido a los éxitos obtenidos.

Así mismo, Lewin (1951) refiere que el clima organizacional está referido al comportamiento del ser humano en el área de trabajo no depende solo de las cualidades a nivel personal, sino también la manera en que las demás personas perciben el área de trabajo. Es decir, para que un trabajador tenga resultados beneficiosos en su centro laboral, tiene que tener un ambiente de trabajo saludable, involucra las respuestas emocionales y cognitivos que experimentan los colaboradores.

En cuanto al objetivo específico uno, consistió en determinar la influencia de la magnitud en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, 2024, el p-valor fue de 0.01 siendo menor a 0.05 existiendo una influencia positiva entre clima organizacional y magnitud, por lo cual se aceptó la hipótesis específica alternante, con un coeficiente de Cox y Snell de 20,4%. Por tanto, se concluye que la existencia de una influencia relevante entre clima organizacional y la magnitud. En la tabla 4 y 3 se obtuvo el resultado de 66,7 % de participantes demostró una magnitud de nivel intermedia, el 26,7 % en nivel alta y el 6,7 % baja. Mientras que el clima organizacional, el 63,3% de participantes lo percibe regular y el 36,7 % lo

percibe como eficiente. Por tanto, se puede afirmar que la magnitud y el clima laboral se caracterizan por tener un nivel promedio. Los resultados concuerdan con los obtenidos en Juárez et al., (2020) donde sus resultados mostraron que existía una influencia significativa entre la autoeficacia global y el objetivo de vida en la alimentación de los adultos mayores, ya que las variables estudiadas daban como resultado 81.7% de los participantes tenían una autoeficacia media y $p=0.135$. Sin embargo, se contradice con los obtenidos por Jaime y Ccoecca (2021) donde el 44,2% del personal sanitario presentaban sensaciones de autoeficacia baja o extremadamente baja, y el 28,4% de los trabajadores del sector salud presentaban una presión laboral alta o extremadamente alta, lo que significa que a medida que aumente la autoeficacia, la presión laboral disminuirá. Así mismo, los resultados se contraponen con obtenidos por Vilca et al., (2021) donde el 100% de los participantes percibieron su clima organizacional como adecuada.

Estos hallazgos se basan en la teoría de Bandura (1997) quién afirma que son las creencias sobre sus propias capacidades que adopta la persona, para ejecutar cursos de acción en futuras situaciones que demanden un esfuerzo. Es decir, la autoeficacia percibida implica poner en práctica todo lo que el individuo conoce, para dar solución a una demanda académica, laboral o de índole personal, permitiéndole cumplir todos los objetivos propuestos. Por otro lado, Brunet (1997). Señala que el clima laboral también es considerado como una percepción individual de las características organizacionales, influenciada por las actitudes, valores y opiniones de los colaboradores, así como por su grado de satisfacción.

Con cuanto al objetivo específico dos fue establecer la influencia de la fuerza sobre clima organizacional de los profesionales de un centro de sanitario de Villa María del Triunfo, el p- valor fue de 0.00 menor a 0.05 evidenciando la existencia de una influencia positiva entre clima organizacional y fuerza, por ende, se aceptó la hipótesis alternante, con un coeficiente de Cox y Snell de 31,2%. Por lo cual podemos afirmar que existió influencia relevante entre el clima organizacional y fuerza. En la tabla 5 y figura 4 se obtuvo el resultado de 56,7 % de participantes demostró una fuerza de grado intermedio, el 35,0 % en grado alto y el 8,3 % demostró un grado bajo. Mientras que, respecto al

clima laboral, el 63,3% de participantes lo percibe como regular y el 36,7 % lo percibe como eficiente. Por tanto, se puede afirmar que la fuerza y clima organizacional se caracterizan por tener un nivel promedio. Estos resultados se contraponen con los obtenidos por Perochena et al., (2020) quienes realizaron un estudio donde identificaron si la variable sociodemográfica, laboral y de percepción laboral influían en los grados de autoeficacia docente, donde los resultados fueron que la gran parte de los docentes tenían alto grado de autoeficacia en dos dimensiones: el manejo de la clase fue de 72,1 %, técnicas de enseñanza un 68,2 % y la participación de sus estudiantes 49,3 %. Esto les permitió reconocer que el lugar donde trabaja, la expectativa laboral, el compromiso y la voluntad de cambiar de trabajo afectan en la autoeficacia y sobre la participación de sus estudiantes.

Estos resultados se fundamentan con la teórica de Calderón et al., (2017). Quienes refieren que la autoeficacia representa un constructo relevante para responder a las demandas de bienestar, eficiencia y productividad en las empresas debido a su efecto directo en su desempeño laboral y debido al impacto indirecto en los niveles de motivación, expectativas, satisfacción laboral, conductas afectivas, la autoeficacia en el trabajo implica el sentido de resolución ante a los desafíos que se acontecen en la organización, donde los trabajadores en base a sus conocimientos, experiencias y habilidades logran el éxito en sus funciones. Por otro lado, Brunet (1997). Señala que el clima laboral también es considerado como una percepción individual de las características organizacionales, influenciada por las actitudes, valores y opiniones de los colaboradores, así como por su grado de satisfacción.

Finalmente, el objetivo específico tres, que fue establecer la incidencia de la generalidad en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, donde p-valor fue 0.00 menor a 0.05 demostrando que existe una influencia relevante del clima organizacional y generalidad, por tal razón, se aceptó la hipótesis alternante, con coeficiente de Cox y Snell de 22,4%. Por consiguiente, podemos decir que existió una influencia valiosa relacionado con el clima organizacional y generalidad. En la tabla 6 y figura 5 se obtuvo como resultado de 55,0 % de participantes demostró una generalidad de nivel promedio y el 45,0 % demostró un nivel

alto. Mientras que, respecto al clima organizacional, el 63,3% de participantes lo percibe como regular y el 36,7 % lo percibe como eficiente. Por tanto, se puede afirmar que la generalidad y clima organizacional se caracterizan por tener un nivel promedio. Los resultados obtenidos se contradicen con los obtenidos por Santiago et al., (2022) quienes realizaron un trabajo de investigación donde determinaron como la influencia de la autoeficacia percibida, y la utilización de servicios socio sanitarios en personas cuidadoras de Salud, donde el 58% de los participantes utilizaban servicios socio sanitario y el 53,3% mostró una autoeficacia alta. Esto les permitió ver que las personas que presentaron alta autoeficacia fueron los que se dedicaron menos tiempo al cuidado sanitario. De igual manera los resultados se contradicen con los obtenidos por Canales et al., (2021) quienes determinaron la influencia del clima laboral y desempeño laboral donde demostraron que el 31% de los participantes perciben su clima organizacional como regular y el 69% como superior.

Este resultado se sustenta en la teoría de Lewin (1951) refiere que el clima organizacional está referido al comportamiento humano en el área de trabajo que no depende solo de las cualidades a nivel personal, sino también la manera en que las demás personas perciben el área de trabajo. Es decir, un trabajador tenga resultados beneficiosos en su centro laboral, tiene que tener un ambiente de trabajo saludable, involucra las respuestas emocionales y cognitivos que experimentan los colaboradores. Así mismo, Bandura, (1997). establece tres dimensiones o aspectos fundamentales de la autoeficacia, entre ellas esta generalidad esto referido a la capacidad del individuo para transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se encontró que existe un impacto entre las variables autoeficacia percibida y clima organizacional, donde el p-valor de 0.00 es menor a 0.05, por lo que se pudo concluir la existencia de una óptima relación entre las variables, y se aceptó hipótesis alterna. Esto significa que una mayor autoeficacia afectará positivamente en la organización, ya que promover la autoeficacia es importante para crear y mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Segunda. Se estableció que la magnitud influye sobre clima organizacional, ya que tal afirmación fue validada por el p-valor de 0.01 siendo menor a 0.05 demostrando una respuesta positiva, aceptando la hipótesis 1. Por lo cual podemos afirmar que una elevada magnitud en los profesionales de salud aumentara la confianza en su capacidad para realizar cualquier tarea específica.

Tercera. Se demostró que la fuerza influye sobre el clima organizacional, dado que el p-valor fue de 0.00 menor a 0.05 probando la presencia de una influencia afirmativa, aceptando la hipótesis específica 2. Por lo cual podemos afirmar que una fuerza alta aumenta su capacidad de los profesionales a realizar tareas y superar desafíos que ayuden a incrementar un buen clima laboral.

Cuarta. Se comprobó que hubo influencia en generalidad sobre el clima organizacional, donde se pudo evidenciar positivamente una influencia dado que el p-valor fue de 0.00 menor a 0.05 demostrando el impacto significativo, aceptando así la hipótesis específica 3. Por lo tanto, una alta generalidad aumenta la capacidad para desempeñarse de manera efectiva ante situaciones laborales distintas.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere al directivo Cirujano Dentista del Centro de Salud, a Implementar programas de capacitación y desarrollo continuo que ayuden a los profesionales de salud adquirir y mejorar habilidades relevantes para sus funciones. Esto no solo aumenta la competencia profesional, sino que también fortalece la autoeficacia en el clima organizacional al aumentar la confianza en las habilidades propias.

Segunda. Al jefe de administración del personal pueda promover el progreso de habilidades y destrezas. de los profesionales de la salud, incentivarlos a mejorar y a aprender, lo que a su vez beneficia a la organización al contar con un equipo más capacitado y adaptable. A través de oportunidades de mentoría y coaching para apoyar el crecimiento individual y profesional de cada trabajador.

Tercera. Se recomienda a los responsables de RRHH implementar iniciativas que promuevan el estado físico, emocional y psicológico del personal sanitario, tales como iniciativas de salud y bienestar, horarios flexibles y políticas de conciliación. Autoeficacia y capacidad para afrontar el estrés y las exigencias laborales, ya que un trabajador saludable y equilibrado tiene mayores niveles de autoeficacia y capacidad para manejar el estrés y las demandas laborales.

Cuarta. A los investigadores se recomienda que trabajen con variables con nivel explicativo causal debido a que hay pocas investigaciones con estas. Este enfoque permitirá no solo identificar relaciones de correlación, sino también establecer causalidades que son cruciales para entender los mecanismos subyacentes y proporcionar evidencias más sólidas en sus áreas de estudio.

REFERENCIAS

- Abad, J. (2017). El valor de la unidad y el trabajo en equipo. *Trevol Integra Blog*.
<https://trevolintegra.com/valor-la-unidad-trabajo-equipo/>
- Baessler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia. Adaptación española de la Escala de Autoeficacia general. *Ansiedad y estrés*, 2(1), 98-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=186652>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Beckhard, R. (1972). *Desarrollo Organizacional. Estrategias y Modelos*. McGraw-Hill.
- Benites (2021). Confiabilidad y Validez en la Investigación: Definiciones, Ejemplos. *Statologos*. <https://statologos.com/fiabilidad-validez-definiciones-ejemplos/>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (5ta Ed.). Editorial Pearson.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Calderón, J. L., Laca, F., & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78. <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2017.1511>
- Canales et al. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista arbitrada interdisciplinaria koinonia*, 6(1), 124-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>

- Cancio-Bello, C., Lorenzo, A., & Alarcó, G. (2020). Autocuidado: Una aproximación teórica al concepto. *Informes Psicológicos*, 20(2), 119-138. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a9>
- Carbajal Villanueva, J. K., Salazar Farfán, M. del R., & Cadenillas Albornoz, V. (2022). Incidencia de la procrastinación en la autoeficacia académica de estudiantes en tiempos de COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 194–202. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.327>
- Cardoso et al. (2020). Autoeficacia académica del alumnado de los posgrados en administración en tiempos del COVID-19. *Revista de psicología educativa*, 8(3), 567. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/567>
- Cerda, C., López, O., Osses, S., & Saiz, J. L. (2015). Análisis psicométrico de la Escala de aprendizaje de autodirigido basada en la teoría de aprendizaje autodirigido de Garrison. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 1(39), 46-56. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645431005.pdf>
- Chiang, & Rebolledo (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Dialnet*, 28(2), 123-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>
- Cuofano (2024). Regresión logística ordinal. *FourweekMBA*. <https://fourweekmba.com/es/regresi%C3%B3n-log%C3%ADstica-ordinal/>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/330/html>

- Figuroa et al. (2022). Autoeficacia Y Satisfacción Laboral en enfermeras de la Clínica Good Hope En Lima Metropolitana 2022. *Repositorio institucional de la universidad autónoma de Ica*. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/2318>
- Garrido, J. (2022). Eficiencia vs eficacia se trata de “lograr” no de “hacer”. *Fresh mentoring*. <https://www.garridofreshmentoring.com/eficacia-vs-eficiencia-lograr-no-hacer/>
- Gonczy, A. (2001). *Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral basadas en normas de competencias*. Editorial Limusa.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill.
- Huillca Huamani, M. M., & Torres Chalco, L. K. (2024). *La autoeficacia como determinante del estrés laboral de los colaboradores que reciben atención en un centro médico ocupacional, Arequipa – 2023*. Universidad San Agustín. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/c692de8b-2ad4-4738-b7d5-285687e108ff>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *Medisur*, 17(4), 562-569. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/292>
- Juárez Candelaria, A. R., Maya Sánchez, A., Pérez Noguez, C., López Nolasco, B., & Cano Estrada, E. A. (2021). Influencia de autoeficacia general y el sentido de vida, en estado nutricional del adulto mayor. *Revista De Enfermería Neurológica*, 19(2), 74–80. <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/309>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress. Physiological, psychological, and social perspectives* (pp. 63-80).

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper and Row.

Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred en Perú.

Likert, R. (1967). *The Human Organization*. McGraw-Hill.

López, A., & Martínez, I. (2019). Autoeficacia como recurso en el proceso de socialización laboral. Una propuesta de solución. *Revista Agora de salud*, 6(18), 169-179. <http://dx.doi.org/10.6035/AgoraSalut.2019.6.18>

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., & Medrano, L. A. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100004

McCluskey, K., Treffinger, D., Baker, P., & Lamoureux, K. (2013). The amphitheater model for talent development: recognizing and nurturing the gifts of our lost prizes. *International Journal for Talent Development and Creativity*, 1(1), 99-112. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1301373>

Mejía, R. (2014). La tensión entre el trabajo y la vida familiar. *IUS ET VERITAS*, 24(49), 190-201. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13624>

Miñan (2024). Concepto de confiabilidad en estadística: Significado, Ejemplos y Usos. *Conceptopedia*. <https://conceptopedia.de/confiabilidad-en-estadistica-significado-ejemplos-usos/>

Montes de Oca, E. (2012). Creatividad e Innovación Empresarial. *Escuela de Organización Industrial Blog*.

<https://www.eoi.es/blogs/elizabethmontesdeoca/2012/03/13/creatividad-e-innovacion-empresarial/>

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2022). Goal 3: Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages. *United Nations*. Retrieved from <https://sdgs.un.org/goals/goal3>

Pacherre, G. (2019). Perú: 86% de trabajadores renuncia por un mal clima laboral. *Emprender*. <https://emprender.pe/peru-86-de-trabajadores-renuncia-por-un-mal-clima-laboral/>

Paredes et al. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Revista investigación administrativa*, 50(127). <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>

Pérez, & Merino (2024). Prueba de hipótesis. *Definición DE*. <https://definicion.de/prueba-de-hipotesis/>

Perochena González, P., Cárdenas Lizarazo, J. A., Mosquera Gende, I., & Guerrero Barona, E. (2020). Autoeficacia del profesorado de matemáticas colombiano en relación con su autopercepción laboral y con otras variables. *Revista pontificia universidad Javeriana*, 19, 1-15. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/27483>

Perochena, P., Cárdenas, J., Mosquera, I., & Guerrero, E. (2021). Self-efficacy of Colombian Mathematics Teachers According to their Professional Self-Perception and other Variables. *Universitas Psychologica*, 19(1), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy19.apmc>

- Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 23–38. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Rendón, O. (2020). Inseguridad laboral y comportamientos de silencio en profesionales de la construcción. Efecto mediador de la resiliencia y la autoeficacia. [Universidad de Sevilla]. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/156780/30697308___TFG%20DEFINITIVO%20PDF.pdf?sequence=1
- Saltos Llerena, I., Paravic Klijn, T., & Burgos Moreno, M. (2023). Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. *Revista San Gregorio*, 1(55), 107–124. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2254>
- San Román (2023). ¿Cómo potenciar el desarrollo personal en el trabajo? IFEEEL Humanising Growth Blog. <https://ifeelonline.com/salud-laboral/como-potenciar-el-desarrollo-personal-en-el-trabajo/>
- Sánchez (2023). Decisión estadística: Teoría y aplicaciones. Teoría online. <https://teoriaonline.com/teoria-de-decision-en-estadistica/>
- Taylor, F. (1984). *Management Científico*. Ediciones Orbis.
- Torres, J. (2020). Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Peruana Unión]. Repositorio universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4225>
- Xaime Santiago, S., Cynthia Calero, O. Soledad., & Gómez Escalonilla, L. (2020). Autoeficacia percibida de personas cuidadoras familiares de la Zona Básica de Salud de Torrijos. *Revista ENFISPO*, 25(10), 50-59. <https://enfispo.es/servlet/articulo?codigo=8690487>

ANEXOS

Anexos

1. Matriz de consistencia

TITULO: Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024.							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
P. General	O. General	H. General	Variable independiente: Autoeficacia percibida				
¿Cuál es la influencia de la autoeficacia percibida en el clima organizacional de profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024?	Determinar la influencia de la autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, 2024.	La autoeficacia percibida influye en el clima organizacional de profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rango
			Magnitud	Situaciones nuevas y desafiantes	1,2,3,4.	Ordinal Escala de Likert 1= Completamente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	Alta Intermedia Baja
				Complejidad de la tarea			
			Fuerza	Seguridad	5,6,7,8.		
				Esfuerzo			
			Generalidad	Trasferencia	9,10,11,12.		
Competencias anteriores							
P. específicos	O. específicos	H. específicos	Variable dependiente: Clima organizacional				
a) ¿Cuál es la influencia de la dimensión magnitud de la autoeficacia en el clima organizacional de los profesionales de un centro	a) Determinar la influencia de la dimensión magnitud de la autoeficacia en el clima organizacional de los profesionales de un centro	a) La dimensión magnitud de la autoeficacia influye significativamente en el clima organizacional de los profesionales de un centro de	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rango
			Estructura organizacional	Niveles jerárquicos	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal Escala de Likert	Eficiente
Especialización de funciones							

de salud de Villa María del Triunfo 2024? b) ¿Cuál es la influencia de la dimensión fuerza de la autoeficacia en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024? c) ¿Cuál es la influencia de la dimensión generalidad de la autoeficacia en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024?	de salud de Villa María del Triunfo 2024. b) Determinar la influencia de la dimensión fuerza de la autoeficacia en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024. c) Determinar la influencia de la dimensión generalidad de la autoeficacia en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024.	salud de Villa María del Triunfo 2024. b) La dimensión fuerza de la autoeficacia influye significativamente en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024. c) La dimensión generalidad de la autoeficacia influye significativamente en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo 2024.		Toma de decisiones	10.	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Regular Deficiente
				Normativa y procedimientos			
			Procesos organizacionales	Interdependencia entre unidades	11,12, 13,14, 15,16 17,18, 19,20		
				Liderazgo			
				Comunicación			
				Control			
				Relaciones			
				Socialización			

Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Autoeficacia	La autoeficacia se define como la magnitud de los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y el valor que esta le asigna a las tareas, guiado por una fuerza que empodera el grado de seguridad del individuo para afrontar una tarea, llevando a la generalidad de transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).	La variable autoeficacia percibida se mide mediante la Escala de Autoeficacia General que mide a las dimensiones magnitud, fuerza y generalidad, contiene 8 indicadores y está constituida por 15 ítems.	Magnitud	Situaciones nuevas y desafiantes	1= Completamente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Completamente de acuerdo
				Complejidad de la tarea	
			Fuerza	Seguridad	
				Esfuerzo	
			Generalidad	Trasferencia	
				Competencias anteriores	
Clima organizacional	El clima organizacional se define desde dos aspectos fundamentales basados en la estructura organizacional la cual involucra aspectos físicos de la organización, políticas y normas internas, las funciones de las áreas considerando aspectos fundamentales que dinamizan el	La variable clima organizacional se mide mediante la Escala de Clima organizacional que mide a las dimensiones estructura organizacional y procesos organizacionales,	Estructura organizacional	Niveles jerárquicos	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4= De acuerdo
				Especialización de funciones	
				Toma de decisiones	
				Normativa y procedimientos	

	<p>funcionamiento de la institución; de otro lado, se considera los procesos organizacionales que implica procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales que caracteriza el entorno laboral (Brunet, 1997).</p>	<p>contiene 10 indicadores, constituida por 20 ítems.</p>	<p>Procesos organizacionales</p>	<p>Interdependencia entre unidades</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comunicación</p> <p>Control</p> <p>Relaciones</p> <p>Socialización</p>	<p>5= Totalmente de acuerdo</p>
--	--	---	----------------------------------	---	---------------------------------

2. Instrumentos de recolección de datos.

ESCALA DE AUTOEFICACIA LABORAL

Género: F () M () Edad: Ocupación:

Instrucciones: Estimado profesional de la salud las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad profesional para resolver problemas en el trabajo. Lee cada una de ellas, y marca la alternativa que más te represente con un aspa (X) para cada caso. Recuerde no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Ítem	Enunciado	Completa mente en desacuer do	En desac uerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerd o	Comple tamente de acuerdo
Dimensión 1: Magnitud						
1	Los nuevos procedimientos y/o funciones laborales me permite poner a prueba mi capacidad de innovación y adaptación.					
2	Las situaciones desafiantes en el trabajo me motivan a solucionarlas en tiempo breve.					
3	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre qué debo hacer.					
4	Las tareas profesionales más complejas son las que más valoro y desarrollo eficazmente.					
Dimensión 2: Fuerza						
5	Tengo la plena seguridad que las funciones asignadas las desarrollo de forma eficaz.					
6	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.					
7	Puedo resolver problemas difíciles, si me esfuerzo lo suficiente.					
8	Me esfuerzo cada día por mejorar mis competencias profesionales en el trabajo.					
Dimensión 3: Generalidad						
9	El éxito en la resolución de tareas anteriores me permite transferir la solución a nuevas situaciones laborales.					
10	Mis experiencias previas me facilitan afrontar situaciones demandantes en el trabajo.					
11	Las competencias adquiridas me permiten dar solución a problemas nuevos					
12	Considero que el manejo de competencias previas me empodera de seguridad para desempeñarme laboralmente					

Origen: Teoría de Bandura (1997), adaptado por Chevez (2024)

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimado profesional de la salud las siguientes afirmaciones tienen por objetivo conocer las características del clima laboral en que desarrolla su actividad profesional. Lee cada una de ellas, y marca la alternativa con un aspa (X) que más se ajuste a su realidad en cada caso. Recuerde no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Ítem	Enunciado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión 1: Estructura organizacional						
1	Conoce los niveles jerárquicos del centro de salud					
2	El organigrama es socializado por su jefe o superior					
3	Los profesionales son asignados a áreas de su especialización					
4	En el centro de salud se promueve la especialización de las funciones					
5	En el centro de salud se adopta decisiones centralizadas que proviene del MINSA					
6	Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.					
7	Conozco lo que señala el Reglamento Interno de Trabajo del centro al que pertenezco.					
8	Conozco las prestaciones (capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como personal de salud.					
9	Las diferentes áreas y especialidades del centro de salud trabajan coordinadamente.					
10	El centro de salud trabaja coordinadamente con la red de salud a la que pertenece.					
Dimensión 2: Procesos organizacionales						
11	Mi jefe o superior ejerce liderazgo en los profesionales de la salud.					
12	Los colaboradores se sienten influenciados por el liderazgo directivo del centro de salud.					
13	Existe buena comunicación entre el personal del centro de salud.					
14	Considero que tengo buena					

	comunicación con mi jefe(a).					
15	Dentro del centro de salud se lleva monitoreo o control de las actividades.					
16	Se informa oportunamente sobre los procesos de control interno al personal.					
17	Existe coordinación permanente entre el jefe y los profesionales del centro de salud.					
18	En general, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.					
19	La socialización entre los profesionales de la salud es buena dentro del centro de salud.					
20	El jefe socializa oportunamente información importante con el personal de salud.					

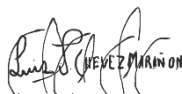
Origen: Teoría de Brunet (1997), adaptado por Chevez (2024)

Consentimiento informado

Estimado (a) profesional de odontología: Yo, Luis Jhonathan Chevez Marañón le hago presente que, me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes: el título de la investigación llevada a cabo y las facultades propias de su rol como paciente. Si Ud. accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios los cuales servirán como datos valiosos para la investigación de título "Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024", cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 10 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación; pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte. Atentamente,

El Autor.

Nombre: Luis Jhonathan Chevez Marañón



DNI: 43795283

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Anabel Rojas Espinoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula 3 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

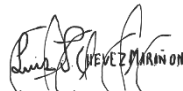
El título nombre del proyecto de investigación es: Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

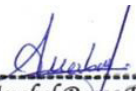
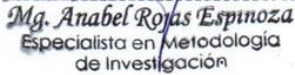
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Chevez Marañón, Luis J.
DNI: 43795283

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Anabel Rojas Espinoza
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docente de Tiempo Parcial
Institución donde labora	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	40911947
Firma del experto:	 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Autoeficacia Percibida
Autor:	Chevez (2024)
Objetivo:	Medir el grado de Autoeficacia percibida en trabajadores
Administración:	Personal Profesional de Salud.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un Centro de Salud, Lima
Dimensiones:	D1: Magnitud, D2: Fuerza, D3: Generalidad
Escala:	(5) Completamente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Completamente en desacuerdo
Niveles o rango:	Alta, Intermedia, Baja
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Autoeficacia percibida elaborado por la teoría de Bandura, A. (1997), adaptado por Chevez en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Autoeficacia percibida

Definición de la variable:

La autoeficacia se define como la magnitud de los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y el valor que esta le asigna a las tareas, guiado por una fuerza que empodera el grado de seguridad del individuo para afrontar una tarea, llevando a la generalidad de transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

Dimensión 1: Magnitud

Definición de la dimensión:

Hace referencia a los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y al valor que esta le asigna a las tareas (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situaciones nuevas y desafiantes	Los nuevos procedimientos y/o funciones laborales me permite poner a prueba mi capacidad de innovación y adaptación.	4	4	4	
Situaciones nuevas y desafiantes	Las situaciones desafiantes en el trabajo me motivan a solucionarlas en tiempo breve.	4	4	4	
Complejidad de la tarea	Si me encuentro en	4	4	4	

	una situación difícil generalmente se me ocurre qué debo hacer.				
Complejidad de la tarea	Las tareas profesionales más complejas son las que más valoro y desarrollo eficazmente.	4	4	4	

Dimensión 2: Fuerza

Definición de la dimensión:

Se refiere al grado de seguridad que posee el individuo para afrontar una demanda o tarea, mientras mayor esfuerzo emplee para dar solución a un desafío mayor posibilidad de éxito obtendrá. (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	Tengo la plena seguridad que las funciones asignadas las desarrollo de forma eficaz.	4	4	4	
Seguridad	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	4	4	4	
Esfuerzo	Puedo resolver problemas difíciles, si me esfuerzo lo suficiente.	4	4	4	
Esfuerzo	Me esfuerzo cada día por mejorar mis competencias profesionales en el trabajo.	4	4	4	

Dimensión 3: Generalidad

Definición de la dimensión:

Hace referencia a la capacidad del individuo para transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trasferencia	El éxito en la resolución de tareas anteriores me permite transferir la solución a nuevas situaciones laborales.	4	4	4	
Trasferencia	Mis experiencias previas me facilitan afrontar situaciones demandantes en el trabajo.	4	4	4	
Competencias anteriores	Las competencias adquiridas me permiten dar solución a problemas nuevos.	4	4	4	
Competencias anteriores	Considero que el manejo de competencias previas me empodera de seguridad para desempeñarme laboralmente.	4	4	4	



 Mg. Anabel Rojas Espinoza
 Especialista en Metodología
 de Investigación

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Anabel Rojas Espinoza
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docente de Tiempo Parcial
Institución donde labora	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	40911947
Firma del experto:	 Mg. Anabel Rojas Espinoza Especialista en Metodología de Investigación

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Clima organizacional
Autor:	Chevez (2024)
Objetivo:	Medir el clima organizacional en al ámbito sanitario
Administración:	Personal Profesional de Salud.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un Centro de Salud, Lima
Dimensiones:	D1: Estructura organizacional D2: Procesos organizacionales
Escala:	(5) Completamente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Completamente en desacuerdo
Niveles o rango:	Eficiente, Regular, Deficiente
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Clima organizacional elaborado por la teoría de Brunet, L. (1997), adaptado por Chevez en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Clima organizacional

Definición de la variable:

El clima organizacional se define desde dos aspectos fundamentales basados en la estructura organizacional la cual involucra aspectos físicos de la organización, políticas y normas internas, las funciones de las áreas considerando aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución; de otro lado, se considera los procesos organizacionales que implica procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales que caracteriza el entorno laboral (Brunet, 1997).

Dimensión 1: Estructura organizacional

Definición de la dimensión:

Se refiere a los aspectos físicos de la institución, políticas y reglas internas, la toma de decisiones, su organigrama, las funciones de las áreas; en suma, considera aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución a través del conocimiento de sus procesos organizativos y reglamentarios (Brunet, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Niveles jerárquicos	Conoce los niveles jerárquicos del centro de salud.	4	4	4	
Niveles jerárquicos	El organigrama es socializado por su jefe o superior.	4	4	4	
Especialización de funciones	Los profesionales son asignados a áreas de su especialización	4	4	4	
Especialización de funciones	En el centro de salud se promueve	4	4	4	

	la especialización de las funciones.				
Toma de decisiones	En el centro de salud se adopta decisiones centralizadas que proviene del MINSA.	4	4	4	
Toma de decisiones	Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.	4	4	4	
Normativa y procedimientos	Conozco lo que señala el Reglamento Interno de Trabajo del centro al que pertenezco.	4	4	4	
Normativa y procedimientos	Conozco las prestaciones (capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como personal de salud.	4	4	4	
Interdependencia entre unidades	Las diferentes áreas y especialidades del centro de salud trabajan coordinadamente.	4	4	4	
Interdependencia entre unidades	El centro de salud trabaja coordinadamente con la red de salud a la que pertenece.	4	4	4	

Dimensión 2: Procesos organizacionales

Definición de la dimensión:

Se refiere a los procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales para dar solución a diferentes conflictos que se presenten (Brunet, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Mi jefe o superior ejerce liderazgo en los profesionales de la salud.	4	4	4	
Liderazgo	Los colaboradores se sienten influenciados por el liderazgo	4	4	4	

	directivo del centro de salud.				
Comunicación	Existe buena comunicación entre el personal del centro de salud.				
Comunicación	Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a)				
Control	Dentro del centro de salud se lleva monitoreo o control de las actividades.				
Control	Se informa oportunamente sobre los procesos de control interno al personal.				
Relaciones	Existe coordinación permanente entre el jefe y los profesionales del centro de salud.				
Relaciones	En general, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.				
Socialización	La socialización entre los profesionales de la salud es buena dentro del centro de salud.				
Socialización	El jefe socializa oportunamente información importante con el personal de salud.				



 Mg. Anabel Rojas Espinoza
 Especialista en Metodología
 de Investigación

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS ESPINOZA, ANABEL DNI 40911947	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 23/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROJAS ESPINOZA, ANABEL DNI 40911947	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROJAS ESPINOZA, ANABEL DNI 40911947	MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 26/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/08/2010 Fecha egreso: 24/08/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Denis Loayza Gomez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula 3 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

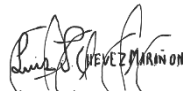
El título nombre del proyecto de investigación es: Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Chevez Marañón, Luis J.
DNI: 43795283

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Denis Loayza Gomez
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional	Asistencial, Administrativo
Institución donde labora	Red de Salud Huamanga
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	28244099
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Autoeficacia Percibida
Autor:	Chevez (2024)
Objetivo:	Medir el grado de Autoeficacia percibida en trabajadores
Administración:	Personal Profesional de Salud.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un Centro de Salud, Lima
Dimensiones:	D1: Magnitud, D2: Fuerza, D3: Generalidad
Escala:	(5) Completamente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Completamente en desacuerdo
Niveles o rango:	Alta, Intermedia, Baja
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Autoeficacia percibida elaborado por la teoría de Bandura, A. (1997), adaptado por Chevez en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Autoeficacia percibida

Definición de la variable:

La autoeficacia se define como la magnitud de los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y el valor que esta les asigna a las tareas, guiado por una fuerza que empodera el grado de seguridad del individuo para afrontar una tarea, llevando a la generalidad de transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

Dimensión 1: Magnitud

Definición de la dimensión:

Hace referencia a los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y al valor que esta le asigna a las tareas (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situaciones nuevas y desafiantes	Los nuevos procedimientos y/o funciones laborales me permite poner a prueba mi capacidad de innovación y adaptación.	4	4	4	
Situaciones nuevas y desafiantes	Las situaciones desafiantes en el trabajo me motivan a solucionarlas en tiempo breve.	4	4	4	
Complejidad de la tarea	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre	4	4	4	

	qué debo hacer.				
Complejidad de la tarea	Las tareas profesionales más complejas son las que más valoro y desarrollo eficazmente.	4	4	4	

Dimensión 2: Fuerza

Definición de la dimensión:

Se refiere al grado de seguridad que posee el individuo para afrontar una demanda o tarea, mientras mayor esfuerzo emplee para dar solución a un desafío mayor posibilidad de éxito obtendrá. (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	Tengo la plena seguridad que las funciones asignadas las desarrollo de forma eficaz.	4	4	4	
Seguridad	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	4	4	4	
Esfuerzo	Puedo resolver problemas difíciles, si me esfuerzo lo suficiente.	4	4	4	
Esfuerzo	Me esfuerzo cada día por mejorar mis competencias profesionales en el trabajo.	4	4	4	

Dimensión 3: Generalidad

Definición de la dimensión:

Hace referencia a la capacidad del individuo para transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trasferencia	El éxito en la resolución de tareas anteriores me permite transferir la solución a nuevas situaciones laborales.	4	4	4	
Trasferencia	Mis experiencias previas me facilitan afrontar situaciones demandantes en el trabajo.	4	4	4	
Competencias anteriores	Las competencias adquiridas me permiten dar solución a problemas nuevos.	4	4	4	
Competencias anteriores	Considero que el manejo de competencias previas me empodera de seguridad para desempeñarme laboralmente.	4	4	4	



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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Clima organizacional

Definición de la variable:

El clima organizacional se define desde dos aspectos fundamentales basados en la estructura organizacional la cual involucra aspectos físicos de la organización, políticas y normas internas, las funciones de las áreas considerando aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución; de otro lado, se considera los procesos organizacionales que implica procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales que caracteriza el entorno laboral (Brunet, 1997).

Dimensión 1: Estructura organizacional

Definición de la dimensión:

Se refiere a los aspectos físicos de la institución, políticas y reglas internas, la toma de decisiones, su organigrama, las funciones de las áreas; en suma, considera aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución a través del conocimiento de sus procesos organizativos y reglamentarios (Brunet, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Niveles jerárquicos	Conoce los niveles jerárquicos del centro de salud.	4	4	4	
Niveles jerárquicos	El organigrama es socializado por su jefe o superior.	4	4	4	
Especialización de funciones	Los profesionales son asignados a áreas de su especialización	4	4	4	
Especialización de funciones	En el centro de salud se promueve la especialización de las funciones.	4	4	4	

Toma de decisiones	En el centro de salud se adopta decisiones centralizadas que proviene del MINSA.	4	4	4	
Toma de decisiones	Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.	4	4	4	
Normativa y procedimientos	Conozco lo que señala el Reglamento Interno de Trabajo del centro al que pertenezco.	4	4	4	
Normativa y procedimientos	Conozco las prestaciones (capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como personal de salud.	4	4	4	
Interdependencia entre unidades	Las diferentes áreas y especialidades del centro de salud trabajan coordinadamente.	4	4	4	
Interdependencia entre unidades	El centro de salud trabaja coordinadamente con la red de salud a la que pertenece.	4	4	4	

Dimensión 2: Procesos organizacionales

Definición de la dimensión:

Se refiere a los procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales para dar solución a diferentes conflictos que se presenten (Brunet, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Mi jefe o superior ejerce liderazgo en los profesionales de la salud.	4	4	4	
Liderazgo	Los colaboradores se sienten influenciados por el liderazgo directivo del centro de salud.	4	4	4	

Comunicación	Existe buena comunicación entre el personal del centro de salud.	4	4	4	
Comunicación	Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a)	4	4	4	
Control	Dentro del centro de salud se lleva monitoreo o control de las actividades.	4	4	4	
Control	Se informa oportunamente sobre los procesos de control interno al personal.	4	4	4	
Relaciones	Existe coordinación permanente entre el jefe y los profesionales del centro de salud.	4	4	4	
Relaciones	En general, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	4	4	4	
Socialización	La socialización entre los profesionales de la salud es buena dentro del centro de salud.	4	4	4	
Socialización	El jefe socializa oportunamente información importante con el personal de salud.	4	4	4	

RED DE SALUD HUAMANGA
 PRODUCTOS ESPECÍFICOS DEL DIT

 Esp. *[Firma]* Gómez
 ESP. CMO. ASIST. EN TEMPRANA
 LOG. INICIACIÓN ESANS

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<p>LOAYZA GOMEZ, DENIS DNI 28244099</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 02/09/1994 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i></p>
<p>LOAYZA GÓMEZ, DENIS DNI 28244099</p>	<p>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CRECIMIENTO, DESARROLLO DEL NIÑO Y ESTIMULACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA. ESPECIALISTA EN: EN ENFERMERÍA EN CRECIMIENTO, DESARROLLO DEL NIÑO Y ESTIMULACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA.</p> <p>Fecha de diploma: 18/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 18/08/2014 Fecha egreso: 31/07/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i></p>
<p>LOAYZA GOMEZ, DENIS DNI 28244099</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 08/01/24 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/04/2022 Fecha egreso: 16/08/2023</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Yovana Yisel Huanca Carnero

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, aula 3 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

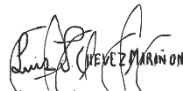
El título nombre del proyecto de investigación es: Autoeficacia percibida en el clima organizacional de los profesionales de un centro de salud de Villa María del Triunfo, Lima 2024, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Chevez Marañón, Luis J.
DNI: 43795283

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Yovana Yisel Huanca Carnero		
Grado profesional	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica	Clínica (x)	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Asistencial		
Institución donde labora	Hospital María Auxiliadora		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (x)	Más de 5 años ()	
DNI	09721429		
Firma del experto:	 Mg. Yovana Yisel Huanca Carnero Trabajadora Social CTSP. 12623		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Autoeficacia percibida
Autor:	Chevez (2024)
Objetivo:	Medir el grado de Autoeficacia percibida en trabajadores
Administración:	Personal Profesional de Salud.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un Centro de Salud, Lima
Dimensiones:	D1: Magnitud D2: Fuerza D3: Generalidad
Escala:	(5) Completamente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Completamente en desacuerdo
Niveles o rango:	Baja, Intermedia, Alta
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Autoeficacia percibida elaborado por la teoría de Bandura, A. (1997), adaptado por Chevez en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Autoeficacia percibida

Definición de la variable:

La autoeficacia se define como la magnitud de los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y el valor que esta le asigna a las tareas, guiado por una fuerza que empodera el grado de seguridad del individuo para afrontar una tarea, llevando a la generalidad de transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

Dimensión 1: Magnitud

Definición de la dimensión:

Hace referencia a los diferentes niveles de dificultad que debe seguir una persona para alcanzar su objetivo y al valor que esta le asigna a las tareas (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situaciones nuevas y desafiantes	Los nuevos procedimientos y/o funciones laborales me permite poner a prueba mi capacidad de innovación y adaptación.	4	4	4	
Situaciones nuevas y desafiantes	Las situaciones desafiantes en el trabajo me motivan a solucionarlas en tiempo breve.	4	4	4	
Complejidad de la tarea	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre qué debo hacer.	4	4	4	
Complejidad de la tarea	Las tareas profesionales más complejas son las	4	4	4	

	que más valoro y desarrollo eficazmente.				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 2: Fuerza

Definición de la dimensión:

Se refiere al grado de seguridad que posee el individuo para afrontar una demanda o tarea, mientras mayor esfuerzo emplee para dar solución a un desafío mayor posibilidad de éxito obtendrá. (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	Tengo la plena seguridad que las funciones asignadas las desarrollo de forma eficaz.	4	4	4	
Seguridad	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	4	4	4	
Esfuerzo	Puedo resolver problemas difíciles, si me esfuerzo lo suficiente.	4	4	4	
Esfuerzo	Me esfuerzo cada día por mejorar mis competencias profesionales en el trabajo.	4	4	4	

Dimensión 3: Generalidad

Definición de la dimensión:


Hace referencia a la capacidad del individuo para transferir la eficiencia en la ejecución de una tarea a otras situaciones similares (Bandura, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trasferencia	El éxito en la resolución de tareas anteriores me permite transferir la solución a nuevas situaciones laborales.	4	4	4	
Trasferencia	Mis experiencias previas me facilitan afrontar situaciones demandantes en el trabajo.	4	4	4	
Competencias anteriores	Las competencias adquiridas me permiten dar solución a problemas nuevos.	4	4	4	

Competencias anteriores	Considero que el manejo de competencias previas me empodera de seguridad para desempeñarme laboralmente.	4	4	4	
-------------------------	--	---	---	---	--


 Mg. Yovana Yisel Huanca Gárnero
 Trabajadora Social
 CTSP. 12623

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Yovana Yisel Huanca Carnero
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Asistencial
Institución donde labora	Hospital Maria Auxiliadora
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
DNI	09721429
Firma del experto:	 Mg. Yovana Yisel Huanca Carnero Trabajadora Social CTSP. 12623

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Clima organizacional
Autor:	Chevez (2024)
Objetivo:	Medir el clima organizacional en al ámbito sanitario
Administración:	Personal Profesional de Salud.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un Centro de Salud, Lima
Dimensiones:	D1: Estructura organizacional D2: Procesos organizacionales
Escala:	(5) Completamente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo / ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Completamente en desacuerdo
Niveles o rango:	Eficiente, Regular, Deficiente
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Clima organizacional elaborado por la teoría de Brunet, L. (1997), adaptado por Chevez en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Clima organizacional

Definición de la variable:

El clima organizacional se define desde dos aspectos fundamentales basados en la estructura organizacional la cual involucra aspectos físicos de la organización, políticas y normas internas, las funciones de las áreas considerando aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución; de otro lado, se considera los procesos organizacionales que implica procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales que caracteriza el entorno laboral (Brunet, 1997).

Dimensión 1: Estructura organizacional

Se refiere a los aspectos físicos de la institución, políticas y reglas internas, la toma de decisiones, su organigrama, las funciones de las áreas; en suma, considera aspectos fundamentales que dinamizan el funcionamiento de la institución a través del conocimiento de sus procesos organizativos y reglamentarios (Brunet, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Niveles jerárquicos	Conoce los niveles jerárquicos del centro de salud.	4	4	4	
Niveles jerárquicos	El organigrama es socializado por su jefe o superior.	4	4	4	
Especialización de funciones	Los profesionales son asignados a áreas de su especialización	4	4	4	
Especialización de funciones	En el centro de salud se promueve la especialización de las funciones.	4	4	4	

Toma de decisiones	En el centro de salud se adopta decisiones centralizadas que proviene del MINSA.	4	4	4	
Toma de decisiones	Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.	4	4	4	
Normativa y procedimientos	Conozco lo que señala el Reglamento Interno de Trabajo del centro al que pertenezco.	4	4	4	
Normativa y procedimientos	Conozco las prestaciones (capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como personal de salud.	4	4	4	
Interdependencia entre unidades	Las diferentes áreas y especialidades del centro de salud trabajan coordinadamente.	4	4	4	
Interdependencia entre unidades	El centro de salud trabaja coordinadamente con la red de salud a la que pertenece.	4	4	4	

Dimensión 2: Procesos organizacionales

Definición de la dimensión:

Se refiere a los procesos motivacionales y relacionales entre los colaboradores, habilidades blandas y sociales para dar solución a diferentes conflictos que se presenten (Brunet, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Mi jefe o superior ejerce liderazgo en los profesionales de la salud.	4	4	4	
Liderazgo	Los colaboradores se sienten influenciados por el liderazgo directivo del centro de salud.	4	4	4	

Comunicación	Existe buena comunicación entre el personal del centro de salud.	4	4	4	
Comunicación	Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a)	4	4	4	
Control	Dentro del centro de salud se lleva monitoreo o control de las actividades.	4	4	4	
Control	Se informa oportunamente sobre los procesos de control interno al personal.	4	4	4	
Relaciones	Existe coordinación permanente entre el jefe y los profesionales del centro de salud.	4	4	4	
Relaciones	En general, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	4	4	4	
Socialización	La socialización entre los profesionales de la salud es buena dentro del centro de salud.	4	4	4	
Socialización	El jefe socializa oportunamente información importante con el personal de salud.	4	4	4	


 Mg. Yovana Yisel Huanca Cáceres
 Trabajadora Social
 CTSP. 12623

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>HUANCA CARNERO, YOVANA YISEL DNI 09721429</p>	<p>BACHILLER EN TRABAJO SOCIAL</p> <p>Fecha de diploma: 08/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 03/04/2014 Fecha egreso: 30/11/2017</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>HUANCA CARNERO, YOVANA YISEL DNI 09721429</p>	<p>LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL</p> <p>Fecha de diploma: 27/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>HUANCA CARNERO, YOVANA YISEL DNI 09721429</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 13/11/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/04/2022 Fecha egreso: 16/08/2023</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>

5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

CHEVEZ MARAÑON_TESIS TURNITIN_2024 UCV

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	2%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Alma Ruby Juarez Candelaria, Ariana Maya Sánchez, Cesar Perez Noguez, Benjamín López Nolasco, Edith Araceli Cano Estrada. "Influencia de autoeficacia general y el sentido de vida, en estado nutricional del adulto mayor", Revista de Enfermería Neurológica, 2021	<1%

Publicación

8	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
9	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
10	tueconomiafacil.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	Quesada Cardenas, Alvaro Jorge Ramos Mamani, Sheyla Pilar Sanchez Valladolid, Carmen Madeleine Sarmiento Ramirez et al. "indice de progreso social del distrito de Villa Maria del Triunfo", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
14	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	who-track.phmovement.org Fuente de Internet	<1 %

17	www.who.int Fuente de Internet	<1 %
18	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	<1 %
19	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	<1 %
20	Rodríguez, Manuel, Raquel Kohen, Juan Delval, and Claudia Messina. "From democratic school to civic and political participation / De la escuela democrática a la participación política y ciudadana", Cultura y Educación, 2016. Publicación	<1 %
21	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.wma.net Fuente de Internet	<1 %
23	www.app.minsa.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

6. Otros anexos:

PRUEBA PILOTO (CONFIABILIDAD)

Alfa de Cronbach de la Variable Autoeficacia percibida

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,826	12
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		

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

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los nuevos procedimientos y/o funciones laborales me permite poner a prueba mi capacidad de innovación y adaptación.	35,15	48,661	,538	,808
Las situaciones desafiantes en el trabajo me motivan a solucionarlas en tiempo breve.	35,25	49,461	,346	,828
Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre qué debo hacer.	34,15	59,924	-,211	,853
Las tareas profesionales más complejas son las que más valoro y desarrollo eficazmente.	34,00	55,684	,175	,831
Tengo la plena seguridad que las funciones asignadas las desarrollo de forma eficaz.	36,60	51,621	,485	,814
Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	36,40	49,832	,473	,813
Puedo resolver problemas difíciles, si me esfuerzo lo suficiente.	36,00	47,579	,639	,800
Me esfuerzo cada día por mejorar mis competencias profesionales en el trabajo.	35,25	47,566	,542	,807
El éxito en la resolución de tareas anteriores me permite transferir la solución a nuevas situaciones laborales.	34,60	45,411	,590	,803
Mis experiencias previas me facilitan afrontar situaciones demandantes en el trabajo.	35,05	44,787	,775	,786
Las competencias adquiridas me permiten dar solución a problemas nuevos	35,15	46,450	,701	,794

Considero que el manejo de competencias previas me empodera de seguridad para desempeñarme laboralmente	35,35	46,555	,631	,799
---	-------	--------	------	------

Alfa de Cronbach de la Variable Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	20

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Conoce los niveles jerárquicos del centro de salud	59,95	130,892	,435	,876
El organigrama es socializado por su jefe o superior	60,05	126,155	,485	,875
Los profesionales son asignados a áreas de su especialización	58,95	144,155	-,102	,889
En el centro de salud se promueve la especialización de las funciones	58,80	137,642	,293	,879
En el centro de salud se adopta decisiones centralizadas que proviene del MINSA	61,40	137,200	,261	,880
Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.	61,20	134,379	,302	,880
Conozco lo que señala el Reglamento Interno de Trabajo del centro al que pertenezco.	60,80	130,800	,455	,875
Conozco las prestaciones (capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como personal de salud.	60,05	129,208	,448	,876
Las diferentes áreas y especialidades del centro de salud trabajan coordinadamente.	59,40	120,674	,686	,866
El centro de salud trabaja coordinadamente con la red de salud a la que pertenece.	59,85	121,292	,804	,863
Mi jefe o superior ejerce liderazgo en los profesionales de la salud.	59,95	123,839	,741	,866
Los colaboradores se sienten influenciados por el liderazgo directivo del centro de salud.	60,15	125,187	,624	,869
Existe buena comunicación entre el personal del centro de salud.	60,05	123,629	,814	,864

Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a).	60,15	120,871	,841	,862
Dentro del centro de salud se lleva monitoreo o control de las actividades.	59,85	123,924	,765	,865
Se informa oportunamente sobre los procesos de control interno al personal.	59,75	123,145	,796	,864
Existe coordinación permanente entre el jefe y los profesionales del centro de salud.	60,10	133,358	,312	,880
En general, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	60,15	135,082	,236	,883
La socialización entre los profesionales de la salud es buena dentro del centro de salud.	60,90	139,989	,080	,886
El jefe socializa oportunamente información importante con el personal de salud.	60,25	132,934	,333	,880

ANEXO 7 PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia percibida	,442	60	,000	,576	60	,000
Clima Laboral	,408	60	,000	,610	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

N°	Autoficiencia Laboral										Clima Organizacional																					
	Magnitud					Fuerza					Generalidad					Estructura organizacional					Procesos organizacionales											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
6	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
11	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	

Autorización de uso de información de empresa

Yo JULIO CESAR MENDOZA VENTURA
40641726 (Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI, en mi calidad de JEFE DE CESU NUEVA ESPERANZA
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
área de JEFATURA
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa C.S. NUEVA ESPERANZA
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20602251641, ubicada en la ciudad de LIMA.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a) CHEVEZ MARAÑON Luis Jhonathan

Identificado(s) con DNI N°43795283, de la Carrera profesional licenciado en Trabajo social, para que utilice información de la empresa.

APLICAR INSTRUMENTOS A TODO EL PERSONAL DE SALUD DEL
CS NUEVA ESPERANZA RELACIONADO AL TEMA DE INVESTIGACIÓN
'AUTOEVALUACIÓN PERCIBIDA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA PROFESIONAL D
C.S.
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal^o
DNI: 40641726

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante _____
DNI: _____







