



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de  
Post Covid-19 en una clínica privada, Lima 2022

**AUTORA:**

Diaz Ramirez, Mayra Arelis ([orcid.org/0000-0002-6767-3053](https://orcid.org/0000-0002-6767-3053))

**ASESORA:**

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris ([orcid.org/0000-0001-8268-4626](https://orcid.org/0000-0001-8268-4626))

**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**

**2022**

Dedicatoria:

Con mucho amor para mis hijas Valeria, Briana y Bianca por ser el motor y motivo para seguir creciendo profesionalmente, a mi esposo y familia por su comprensión y apoyo permanente en mi desarrollo y realización profesional.

***Mayra Arelis.***

Agradecimiento:

A Dios por guiarme en cada momento de la vida, por permitirme concluir con otra etapa de mi carrera profesional.

A la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de mejorar y fortalecer conocimientos y la práctica de valores.

A mi Asesora Dra. Iris Diaz Mujica por su valiosa orientación en el desarrollo del trabajo de investigación de tesis.

***La autora.***

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización.....</b>	<b>21</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo .....</b>	<b>21</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>22</b>
<b>3.5. Procedimientos.....</b>	<b>23</b>
<b>3.6. Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>24</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>24</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>32</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>

## Índice de tablas.

Tabla 1. <i>Personal que labora en la Clínica privada AUNA Guardia Civil.</i>	22
Tabla 2. <i>Índice de valores del coeficiente de Alfa de Cronbach.</i>	23
Tabla 3. <i>Frecuencias del nivel de clima organizacional.</i>	25
Tabla 4. <i>Dimensiones de clima organizacional.</i>	26
Tabla 5. <i>Frecuencias del nivel de desempeño laboral.</i>	27
Tabla 6. <i>Dimensiones de desempeño laboral.</i>	28
Tabla 7. <i>Resultados de la prueba de normalidad.</i>	29
Tabla 8. <i>Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.</i>	30
Tabla 9. <i>Correlación entre la dimensión liderazgo e identidad.</i>	30
Tabla 10. <i>Correlación entre la dimensión capacitación y competencias.</i>	31
Tabla 11. <i>Correlación entre la dimensión empoderamiento y compromiso.</i>	31
Tabla 12. <i>Correlación entre la dimensión reconocimiento y recompensa.</i>	32

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Diseño correlacional.</i>	20
Figura 2. <i>Índice de coeficiente de correlación.</i>	24
Figura 3. <i>Clima organizacional.</i>	25
Figura 4. <i>Dimensiones de clima organizacional.</i>	26
Figura 5. <i>Nivel de desempeño laboral.</i>	27
Figura 6. <i>Dimensiones de desempeño laboral.</i>	28

## Resumen

La investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una clínica Privada, Lima, 2022. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Es una investigación cuantitativa, el diseño utilizado fue descriptivo correlacional la misma que fue utilizado para hallar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La muestra de estudio estuvo conformada por 56 participantes, se utilizó el cuestionario como instrumento para recoger la información. Validada los instrumentos por expertos, los datos recolectados fueron procesados en el programa informático SPSS. Para determinar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, se utilizó el índice de correlación de Spearman. Los resultados permitieron afirmar: Que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. El coeficiente de correlación en el Rho de Spearman fue: ,697 es positiva y el nivel de correlación es buena, con un valor de  $p = ,000$  es menor  $\alpha 0,05$ . La relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal es buena, quedó confirmada la hipótesis de investigación.

*Palabras clave:* Clima, organización, desempeño, laboral, post covid-19.

## Abstract

The research entitled: Organizational climate and job performance of staff in times of postcovid-19 in a Private clinic, Lima, 2022. Its objective was: To determine the relationship that exists between the organizational climate and the job performance of staff in times of postcovid-19. 19 in a Private Clinic, Lima 2022. It is quantitative research, the design used was descriptive correlational, the same that was used to find the relationship between organizational culture and job performance. The study sample consisted of 56 participants; the questionnaire was used as an instrument to collect the information. Once the instruments were validated by experts, the collected data were processed in the SPSS computer program. To determine the correlation between organizational culture and job performance, the Spearman correlation index was used. The results allowed us to affirm: That there is a significant relationship between the organizational climate and work performance of the staff in post-Covid-19 times in a Private Clinic, Lima 2022. The correlation coefficient in Spearman's Rho was: .697 is positive and the level of correlation is good, with a value of  $p = .000$  it is less than  $\alpha 0.05$ . The relationship between the organizational climate and the work performance of the staff is good, the research hypothesis was confirmed.

*Keywords:* Climate, organization, performance, labor, post covid-19.



## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del devenir histórico, la vida de cada ser humano gira en torno a la premisa: que la defensa de la persona, el respecto de su dignidad, derecho a la vida, la convivencia armónica y salud integral (persona + salud = felicidad). La salud de cada persona, el estar bien, libre de dolencia o enfermedad, tanto en el aspecto físico, mental, emocional, motriz, para actuar libremente en diferentes escenarios, pero también como proceso de interacción implica, estar bien uno mismo y los demás, es decir, goce de felicidad en los contextos de: salud familiar, salud en el ambiente laboral, clima organizacional favorable al trabajo colaborativo, salud pública, salud ambiental. Desde este punto de vista, los hospitales, son el ente encargado de prestar la asistencia médica, sanitaria, curativa y preventiva a las personas; con la pandemia del Covid-19 los hospitales que con todo su personal han permanecido y aún permanecen protegiendo la vida de las personas.

Los hospitales como cualquier organización pública o privada, que brinda asistencia de la salud a la población ante cualquier enfermedad. Son organizaciones constituidas por personas (profesionales médicos, técnicos, enfermeras, laboratoristas, personal administrativo, pacientes y usuarios), herramientas de gestión, procesos gerenciales recursos, infraestructura, equipamientos tecnológicos, servicios de atención, otros. Tienen como misión brindar asistencia médica para curar, rehabilitar al enfermo, asimismo realizar acciones que prevengan enfermedades. Al respecto, surgió algo inesperado, la epidemia del Covid-19, generó el cese de toda movilización de las personas a no salir de sus casas, es decir, el aislamiento y el cierre de total de muchas organizaciones privadas y públicas de toda índole. Situación que conllevó a los hospitales y a todo su personal que labora a estar en primera línea para hacer frente a la pandemia.

Las pandemias, como: la peste de Justiniano, peste negra, viruela, gripe española, gripe asiática, gripe de Hong Kong y el VIH, conllevó el fallecimiento de millones de personas. En la coyuntura actual (durante los 2020, 2021 y 2022) con la pandemia y postpandemia del Covid-19, han fallecido a nivel mundial 6 millones de habitantes (OMS, 2022), en Latinoamérica 2,7 millones y el Perú 212,507

personas fallecidas. Como resultados de esta pandemia del Covid-19, se optó por el aislamiento social, lo cual conllevó el cierre de muchas instituciones. En el caso de los hospitales, no se dio apertura a la atención primaria y especialización a los usuarios, por temor a ser contagiados del Covid-19. Lo cual ha causado ciertos desequilibrios en la gestión de los hospitales, es decir, se observa un clima organizacional de inseguridad, el personal labora en un clima de desconfianza, de estrés ante la presencia y los estragos de la epidemia.

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) determinó: que los hospitales ante la presencia del Covid-19 no han podido mantener con vida a sus pacientes por los riesgos de la pandemia, para hacer a ello es indispensable preservar la seguridad del personal que labora en los hospitales. Hizo un llamado a los gobiernos de cada nación, para la atención de la salud deben garantizar que los trabajadores de la salud tengan condiciones de trabajo seguras, la capacitación, remuneración y el respeto que se merecen, como factor clave para garantizar el funcionamiento de los sistemas de salud en los centros de salud y los hospitales.

Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020), enfatizó en sus informes: Que la pandemia del Covid 19 no permitió que los hospitales brinden atención a sus pacientes y/o usuarios, para aquellas personas con enfermedades no transmisibles (ENT), situación que puso en riesgo de que se enfermen o se contagiaran del Covid-19 y morir; lo cual generó el cierre de hospitales y centros de salud, públicos o privados, afectó mucho a las personas que viven con enfermedades crónicas.

Ante el Covid-19 en muchos hospitales y centros de salud públicas y privadas se ha percibido (OMS, 2020) en los trabajadores de la salud: el incremento del número de infectados, agresiones física-psicológica, alto nivel de riesgo de contagios afectando a las familias, muchos se infectaron en el centro de trabajo llegando al borde de la muerte. Durante la pandemia han sufrido depresión, ansiedad, insomnio, episodios de acoso verbal, discriminación, estrés psicológico, estigmatización social, temor al contagio.

En un estudio realizado por la Universidad Nacional La Plata (2021) en los resultados hallaron, que la percepción del clima laboral de los trabajadores de los hospitales y los centros sanitarios, el 85% asegura vivir con temor a transmitir el

virus a sus seres queridos; el 45% reconoce tener sensación de frustración, desaliento y angustia en su labor diaria; asimismo, el 90% está dispuesto a trabajar en la salud pública si se garantiza las condiciones laborales y remunerativas.

En la Clínica Privada de Lima, se observó un clima organizacional, donde el estilo de liderazgo lineal, autoritario, la comunicación es vertical, los procesos gerenciales no son participativos, los planes de capacitación inconsistentes, escaso de empoderamiento en las funciones, débil reconocimiento social del hospital por parte de la comunidad. En el desempeño laboral del personal muestra identidad quebrantada, competencias laborales desmotivadas, compromiso laboral bajo riesgo, estrés, depresión por temor al contagio del Covid, las políticas de recompensa y estímulo al trabajador es algo inusual que no genera motivaciones y expectativas para un buen desempeño.

El presente proyecto de investigación buscó establecer la relación entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral. El problema general de investigación planteado fue: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada de Lima 2022? Tuvo problemas específicos: ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada de Lima 2022? ¿Existe relación entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022? ¿Existe relación entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromiso del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022? ¿Existe relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022?

La investigación se justifica porque aportó desde el punto de vista teórica, práctica, metodológica, a continuación, se detalla: Teórica, porque su construcción se fundamenta en las teorías de gestión por competencias, clima organizacional de Likert, motivación e higiene de Maslow y desempeño laboral. Práctica, el análisis de los conocimientos epistemológicos y la construcción del marco conceptual del

clima organizacional y desempeño laboral, permitirán viabilizar, optimizar los procesos de gestión y establecer mecanismos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del personal del hospital para satisfacer las necesidades del usuario a partir de los resultados que se obtenga. Metodológica, porque a partir de la construcción de los fundamentos teóricos y el diseño metodológico que establecen los procedimientos para la elaboración de la investigación en todas sus etapas, se elaborarán los instrumentos de medición válidos para recoger la información, una vez procesada arribar a las conclusiones.

El objetivo general fue: Determinar la relación que existe el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Tuvo como objetivos específicos: Identificar los niveles del clima organizacional del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Identificar los niveles de desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Conocer la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Identificar la relación entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Determinar la relación entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromisos del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Conocer la relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

La hipótesis general formulada fue: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromisos del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Las referencias de estudio que se han citado, respaldan la construcción de la presente investigación, la misma que guardan relación con cada una de las variables de estudio, se detallaron desde el ámbito nacional, internacional y local:

En el ámbito nacional, López (2022) en la investigación afirmó: Que el clima organizacional en sus dimensiones de comunicación, los encuentros motivacional, el desarrollo físico, el equilibrio emocional, la buena recuperación, los resultados logrados y las buenas relaciones humanas y las dimensiones del desempeño laboral como: productividad, calidad y eficiencia muestran una débil incidencia, lo cual se debe a la escasa interacción entre los trabajadores y los superiores jerárquicos, por lo tanto, se hace necesario poner en práctica estrategias participativas para generar un ambiente de trabajo afectuoso que fortalezcan el clima laboral de todos los trabajadores.

Turkosqui (2021) en la investigación concluyó: Que los aspectos como la realización personal, la participación decidida en el trabajo en equipo, el monitoreo, la comunicación asertiva y las políticas establecidas para mantener laboral de los trabajadores y los componentes de estímulos, las estrategias de trabajo en equipo, el compromiso laboral y las competencias de desempeño laboral, es deficiente, existe una relación significativa y positiva baja en el personal que labora en el hospital por falta de condiciones y compañerismo.

Cabrera (2021) en la investigación determinó, que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral, al respecto enfatiza, que un buen clima organización es un mecanismo de gestión que fortifica las relaciones humanas entre los trabajadores para un buen desempeño en el trabajo y genera resultados muy provechosos para el desarrollo de la organización.

Mendoza (2021) en el estudio estableció: Que el clima organizacional en sus dimensiones de clima laboral, el apoyo logístico, el trabajo en equipo coordinado y el cumplimiento de los roles asumidos, inciden de manera favorable con las dimensiones de identificación laboral, voluntad de hacer las cosas bien, satisfacción por lo hace. El factor motivación es débil lo cual se debe a que no se brinda oportunidades de crecimiento. El Clima organizacional es un componente clave que contribuye al buen desempeño laboral.

Solís (2022) en la investigación precisó: Que el clima organizacional en un espacio de interrelación recíproca y de comunicación afectiva entre los trabajadores, las acciones se desarrollan mediante el trabajo cooperativo, la unión de esfuerzos, otorgamiento de estímulos y el liderazgo de los directivos. El clima organizacional tiene una relación significativa y positiva con los indicadores del desempeño laboral: comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo, normas y funciones, toma de decisiones, eficacia y eficiencia , capacitación, cumplimiento de trabajo, compromiso de servicio, liderazgo y solución de problemas. El clima organizacional es un mecanismo de apertura, de entrega y de empoderamiento para el buen desempeño laboral.

En el ámbito Local, Suárez (2021) en el estudio realizado concluyó: que el clima organizacional tiene correlación significativa y positiva en un nivel de alto con el desempeño laboral en sus dimensiones de ayuda a otros, vinculación con los objetivos de la organización, logro de resultados esperados, planteamiento de propuestas de solución, al respecto, se precisa, que a mayor clima laboral en la organizacional mejor será el desempeño laboral.

Lorenzo, M. (2021) en la investigación realizada, estableció: Que el clima organizacional tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño laboral. El no poner en práctica un clima laboral adecuado y pertinente como política de desarrollo en la organización afecta el desempeño de los trabajadores, considerando que la interacción participativa de todos los trabajadores del hospital acciones y actividades de acuerdo a sus roles fluyen en un ambiente laboral de satisfacción, motivación, entusiasmo, favorecen de manera efectiva el desempeño laboral.

Pereda (2022) en su estudio concluyó: Que la sobrecarga laboral se relaciona significativamente y de manera inversa moderada con el clima organizacional. Al respecto, percibimos, que la sobre carga laboral se debe a la desigual distribución de puestos en función a sus competencias y al exceso de horas de trabajo, lo cual genera que el ambiente laboral no sea favorable al buen desempeño de los trabajadores.

Usucachi (2020) en la investigación determinó: Que el clima organizacional con sus dimensiones identidad, cooperación, estructura, recompensa, se relaciona de

manera significativa y positiva con un nivel alto con el desempeño laboral en sus dimensiones de ayuda a los otros, involucramiento con la misión de la organización, nivel de productividad. Al respecto, se puede confirmar, que el clima organizacional es un mecanismo clave para mejorar el desempeño del personal que labora en el hospital.

Espinoza (2018) en el estudio realizado afirmó: Que el clima organizacional en sus dimensiones identidad, cooperación, estructura, recompensa, tiene una relación alta, moderada y significativa con las dimensiones de ayuda a otros, vinculación organizacional, desempeño más allá del puesto de la variable desempeño laboral. A mayor Clima organizacional se mejora el buen desempeño laboral.

En el ámbito internacional, Moran (2022) en la investigación expresó: Que el clima organización en sus dimensiones de liderazgo, motivación y reciprocidad, tienen una relación significativa y el índice es muy baja con las dimensiones del desempeño laboral en el cumplimiento de tareas, adaptación en la labor, desempeño proactivo, al respecto, se confirma que el clima organizacional un factor de equilibrio, motivación, comunicación y capacitación para el buen desempeño laboral.

Bracamonte & González (2022) en el artículo afirmaron: Que las dimensiones del estilo de liderazgo en sus dimensiones de: democrático, autocrático, laissez faire, transaccional y transformacional, no se relaciona con la satisfacción laboral, lo cual se debe a que en la organización no se pone en práctica en la gestión un estilo de liderazgo que empodere al personal a desempeñar mejor su labor, es indispensable la puesta en práctica un tipo de liderazgo que busque la participación e intervención proactiva de todos los trabajadores para hacer suyo los objetivos trazados y cumplir con la misión de la organización.

Cabrera, et al. (2022) en el artículo determinaron: Que la satisfacción laboral en sus categorías de: Relaciones interpersonales, las funciones de progreso, sentido de pertenencia, ambientes de trabajo, la permanencia en el puesto de trabajo, conocimiento de la filosofía y las políticas, la creatividad e innovación y la imagen tienen un nivel alto de satisfacción, los factores que identifican a la organización contribuyen favorablemente al buen desempeño del trabajador de los hospitales.



Blum (2021) en la investigación afirmó: Que la falta de un apropiado clima en el ambiente laboral repercute notablemente en el desempeño del personal médico, es expresado en un malestar general por factores biológicos, psicológicos y por la particularidad de sus funciones, para contribuir en la mejora del desempeño del personal se requiere establecer estrategias de gestión y de rotación de todo el personal en diferentes áreas. Un buen clima en la organización ayuda a tonificar y equilibrar las tensiones socioemocionales por el agotamiento de trabajo realizado.

Hernández, et al. (2022) en el artículo determinaron: Que el profesional de enfermería con grado de especialista es altamente competente y resolutivo ante cualquier situación que se presente en su ambiente de trabajo. El personal que recibe capacitación se muestra altamente competente lo cual favorece la gestión de cuidado y fortalece el desempeño del trabajador de la salud. La autoevaluación de sus competencias le permite valorar sus competencias, fortalecer su desempeño y mejora su desarrollo profesional.

Parada (2019) en el artículo precisó: Que el clima organizacional en sus dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, cuidado del patrimonio institucional, los niveles de productividad intercambio de experiencias e información, presentan poco nivel de satisfacción, ejercen una influencia directa en el comportamiento de la organización y desempeño de labor de los trabajadores al interior de los hospitales.

Las teorías que respaldan la construcción del presente trabajo de investigación fueron las teorías de: Gestión por competencias, Clima organizacional de Likert, Motivación e higiene de Maslow y Desempeño laboral; que a continuación se puntualizaron:

Gestión por competencias, propuesta por David Mc Clelland (1973) surgió a partir del estudio de desempeño del puesto de trabajo de las personas con el propósito de identificar sus potencialidades, como factor estratégico para proyectar a futuro los resultados que se pudieran obtener de dicha área (Zayas, 2010). Define las competencias como: Capacidad identificable que permite a las organizaciones determinar que capacidades, valores y actitudes debe poseer su personal para el desempeño de su labor y logro de objetivos (Maldonado, 2002).

La gestión por competencias es un componente clave del desempeño laboral, porque gracias a las competencias que posee cada trabajador es designado en el puesto requerido. La gestión de competencias implica el conocimiento y dominio de sus competencias profesionales, que puesta en práctica en las funciones asignadas busca lograr resultados exitosos tanto en el momento dado y las proyecciones a lograr en el futuro.

Para alcanzar y lograr los objetivos, metas por cada área de desempeño de puesto no será factible si al interior de la entidad, las herramientas, los procesos, los niveles organizativos, las relaciones personales, la comunicación efectiva, los espacios de liderazgo, la capacitación del personal, los estímulos, los factores socioemocionales-afectivos y las políticas de gestión, no fluyen de manera sistemática.

Las personas al interior de la organización son los pilares y el elemento indispensable para que la organización exista y tenga operatividad. Esto quiere decir, que las personas son el motor y el factor clave para la existencia y cumplimiento de las funciones en una institución; todos los aspectos antes mencionados son elementos indispensables para mantener y fortalecer el clima organizacional. La gestión por competencias es la suma de la persona(s) + su conocimiento(s), lo cual implica, el aprovechamiento de sus capacidades para producir y tener resultados satisfactorios en el bien y el desarrollo de la organización y por ende el reconocimiento del personal por su labor.

Chávez (2012) determinó: Que la gestión por competencia busca aprovechar y moldear las capacidades y actitudes del personal, para facilitar el desempeño que necesita la institución, se viabiliza sobre 3 factores motivacionales que direccionan el comportamiento de cada persona: logro, poder, pertenecía; dicha actuación responde al saber, hacer, estar, quiere hacer, ser, interactuar y lograr metas (p.142).

La Teoría clima organizacional de Likert, propuesta por Rensis Likert (1946) psicólogo norteamericano, en su investigación realizada al personal de una empresa aseguradora, identificó la presencia de diferentes estilos de liderazgo lo cuales estaba articulada a diversos niveles de productividad, las áreas de alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes, donde no había mucha

incidencia de liderazgo los niveles de productividad eran menores, los altos índices de productividad se debía a que los monitores otorgaban autoridad, flexibilidad, motivación, preocupación por el estado socioemocional y bienestar del personal. Al respecto, Likert llegó a confirmar, que los supervisores que se interesaba por el personal eran supervisores con competencias productivas, en comparación con aquellos que más se enfatizaban por las tareas el personal manifestaban una moral baja e insatisfacción por su trabajo (Likert, 1965).

Likert, estableció que el clima organizacional de un grupo de trabajo y la interacción entre todos los involucrados (subordinados – jerárquicos) está determinado por la conducta de los líderes encargados de direccionar a la organización a logra sus objetivos. La conducta es un factor influyente e importante para generar resultados satisfactorios en bien de la organización, cuyos factores determinantes son: Comunicación horizontal efectiva, toma de decisiones asertivas, interés por las personas, motivación, capacidad de empoderamiento, influencia acertada y pertinencia en las áreas y puestos de trabajo, uso de herramientas tecnología de manera apropiada.

Serzo (2012) determinó: “que las áreas con producciones bajas se deben a que el accionar de los supervisores están centrados en el trabajo” (p.49), del mismo modo, Ramos (2012) afirmó: Que el clima organizacional como proceso de interacción, funcional y sistémico, es la confluencia de los factores de: motivación, comunicación, control emocional que regula el comportamiento del personal a desempeñar bien su trabajo y lograr los objetivos trazados por la organización.

Teoría de la motivación e higiene, propuesta por Frederick Irving Herzberg (1959) fue un importante psicólogo dedicado sus investigaciones a la gestión de las empresas. Plantea dos factores que intervienen en la motivación de las personas en el ambiente laboral. El factor higiene, que abarca aspectos como la supervisión, relaciones interpersonales, condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el ambiente laboral, las políticas y las prácticas administrativas de la organización; la ausencia de estos factores genera insatisfacción en el personal. En el factor motivación. El factor motivación, genera sensación de realización del personal en el puesto asignado de acuerdo al perfil, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la función que

cumple, mayor responsabilidad, oportunidades de avance profesional y crecimiento personal que se obtienen en el trabajo. La satisfacción laboral es el resultado de la motivación y la insatisfacción es el resultado de la ausencia de los factores de la higiene (Manso, 2002p.4).

Teoría de desempeño laboral, propuesta por Robert Owen (1771-1858), distinguido como el fundador del Management; estableció un sistema de libros y blocks, cada block estaba estructurado de varias páginas de colores, cada color representaba un nivel de rendimiento, el cual fue asignado a cada empleado y el monitor registraba a diario los reportes y comentarios del desempeño laboral de los trabajadores. El desempeño en la práctica labora, es poner en acción todas las competencias profesionales en el puesto o en la función designada para ejecutar de manera eficiente un conjunto de acciones y estrategias utilizando diversas herramientas que permitan alcanzar resultados exitosos según los objetivos trazados por la organización.

El desempeño laboral es gratificante cuando los niveles organizativos y los procesos funcionales al interior de la organización direccionan y empoderan a todos los involucrados ser parte de la gestión para hacer suyo los objetivos, para ello, es necesario que en el ambiente de interacción laboral de trabajadores de la salud prime la motivación, comunicación, liderazgo y las buenas relaciones interpersonales entre las diferentes áreas (Schubert, 2009). Desempeñarse implica hacer bien cosas, que uno le agrade lo que se está haciendo y el otro quede satisfecho.

Caracterización de la variable Clima organizacional. Jondec (2021) estableció: Que, para mantener un buen clima organizacional en un hospital, no basta con establecer un conjunto de estrategias para generar el bienestar de su personal, sino, se requiere identificar los factores negativos y plantear alternativas, que propicien la participación de todos los trabajadores para mejorar la calidad de atención al usuario y paciente.

El clima organizacional, como uno de los elementos claves que preocupa a las instituciones de salud para el logro de los objetivos, es un factor que influye en la conducta o comportamiento del trabajador, lo cual se refleja en los niveles de

interacción, coordinación y comunicación efectiva del personal, procesos de gestión, competitividad, productividad y resultados eficientes en la organización (Nirian, 2019).

Marchant (2005) definió el clima organizacional como: “el proceso de interacción entre todos los trabajadores en un ambiente donde se vive, se desenvuelve y crea espacios de interacción recíproca favorable para el trabajo en equipo que hacen posible los logran los objetivos trazados (p. 27)”, del mismo modo, Brunet (2011) afirmó: “que el clima organizacional, está constituido por un “conjunto de características que describe una organización y que marcan la diferencia de las otras, repercuten en el comportamiento de los trabajadores” (p. 17). Es decir, una organización como la clínica privada está constituido de: Identidad, misión, visión, principios, valores, infraestructura, equipos, laboratorios, políticas, planes, procesos, herramientas de gestión, código de ética, normas, personal que labora, pacientes, imagen y posicionamiento en el contexto.

El Centro Panamericano de Estudios Superiores (CEPES, 2011) precisó que el clima organizacional: es un factor o un mecanismo intangible, que no se puede ver ni tocar, pero, tiene existencia real, es un todo sistémico, compuesto por un conjunto de componentes, procesos, procedimientos, herramientas, objetivos, resultados que se mueve al interior de la organización. El clima es la atmósfera psicológica y social que envuelve al trabajador, es decir, son las percepciones de las condiciones favorables para realizar de manera productiva un trabajo. Es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y jefes tienen e interiorizan de cómo es la organización y como el desempeño laboral incide en ello Gongalvez (2002).

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional, suscitado por las motivaciones y comportamiento del personal, cuyos factores determinantes son: la productividad, la satisfacción y la adaptación. Las características del clima organizacional están referidas a: El término clima es el ambiente donde interactúa todo el personal en su trabajo, son percibidas de manera directa o indirecta al ejecutar su labor, incide en el comportamiento de todo el personal, interviene en los procesos funcionales de la gestión, tienen su propia particularidad que lo idéntica como tal. Su importancia está determinada por la

cohesión que existe entre los objetivos de la organización, comportamiento de los trabajadores, las competencias, la puesta en marcha de acciones, la comunicación, el liderazgo, la identidad personal y el desempeño laboral.

Las funciones del clima organizacional involucran un conjunto de capacidades, estrategias y procedimientos, lo que determina la función que debe cumplir cada trabajador, como son: Vinculación en lugar desvinculación, proactividad, espíritu de trabajo, relaciones amistosas, equilibrio emocional, interacción recíproca en vez de alejamiento, compromiso y producción, esfuerzo cooperativo, consideración y afecto a los otros para generar espacios de confianza, recompensa como un mecanismo de promoción y estímulo al trabajador por su destacada labor, prevención para evitar riesgos, cordialidad y apoyo oportuno en el momento dado, asumir las normas para ordenarse y evitar la indisciplina, Evitar conflictos y solucionar los problemas con propuestas, sentirse importante para valorarse y valorar a los demás por su trabajo, practicar la tolerancia a efectos de comprender a los demás, diseñar planes que sean pertinentes a los objetivos de la organización.

Fayol, planteo principios que se deben cumplir al interior de la organización para una buena gestión y logro de objetivos a fin de tener resultados exitosos (Cabrera, 2007), entre las cuales tenemos: División del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses personales que los objetivos de la organización, remuneración del personal, centralización de autoridades, cadena de valor, orden y equidad, estabilidad del personal, iniciativa como un mecanismo de predisposición para generar mejora de las funciones y propuestas de desarrollo, espíritu de trabajo en equipo, “uno para todos y todos para uno, un solo objetivo, una sola organización que crece y se desarrolla gracias a la buena labor de sus trabajadores”.

Kahr (2010) tomando los aportes de Litwin y Stringer (1978) establecen que en el clima organizacional están presentes 9 dimensiones que fluyen al interior de la organización, cada dimensión aporta con sus propias características, como son:

La estructura (es conocer que la operatividad y la funcionalidad de la organización se debe al planteamiento y ejecución de herramientas, como: planes, normas, procedimientos, sistemas de monitoreo, control y criterios de evaluación,

son factores que determinan que el clima organizacional sea favorable al desempeño laboral y el desarrollo de la organización.

La responsabilidad (ejercer sus funciones de manera autónoma y tomar decisiones asertivas, compromiso laboral, hacer bien las funciones designadas oportunamente en el tiempo planificado).

La recompensa (mecanismo de motivación y estímulos por lo logros alcanzado, implica, méritos y realización personal del trabajador).

El desafío (los espacios de liderazgo y de motivación deben constituirse en estrategias para que cada trabajador asuma un compromiso y cumpla con sus funciones a cabalidad en tiempo récord y no se estanque, asumiendo, que en el ejercicio de toda labora hay riesgos e inconvenientes que aplicando estrategias pertinentes se superar y se logaran los objetivos).

Las relaciones (permite espacios de comunicación, confianza, para compartir experiencias personales, conocimientos, habilidades, estrategias, propuestas que ayuden a fortalecer el desempeño laboral, es decir, es un proceso de interacción entre los trabajadores y los jefes de la organización).

La cooperación (mecanismo de intercambio de ideas, sentimientos, emociones, vivencias que ayudan a generar nuevas ideas para mejorar los niveles de producticos o el cumplimiento de los objetivos, para ello, es indispensable los canales de comunicación, coordinación y ayuda recíproca entre las diferentes áreas y las jefaturas).

Los estándares (la organización para medir sus niveles de producción establece ciertos criterios que se deben lograr para alcanzar resultados óptimos).

Los conflictos (interacción entre los trabajadores se desarrolla sobre la base de la comunicación, consenso y el establecimiento de juicios reflexivo y críticos ante las propuestas que generen productividad y la resolución de problemas ante situaciones laborales o riesgos que puedan afectar a la organización).

La identidad (sentido de valoración e identificación de sí mismo de lo que hace, logra, produce, aporta para contribuir con sus ideas y el trabajo, hace suyo los objetivos de la organización).

Para el presente estudio del clima organización en el personal de la Clínica Privada de Lima, se tomando en cuenta 4 dimensiones: Liderazgo, capacitación, empoderamiento y reconocimiento:

El liderazgo. Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario. En una organización, el liderazgo es la capacidad que poseen los trabajadores para asumir funciones y cargos de manera proactiva, sobre la base de comunicación, motivación toman decisiones asertivas y contagian a los demás a formar parte del equipo de trabajo, en ella comparten experiencias, conocimientos, a su vez de convierte en un aprendizaje que ayudan a fortalecer las competencias laborales, con el esfuerzo y participación de todos se logran resultados favorables que implique desarrollo personal y altos niveles de productividad en la organización (Newstrom, 2007, p. 196 citado por Herrera, 2007).

Capacitación. Es un proceso de desarrollo y fortalecimiento de las competencias profesionales para la mejora del desempeño laboral en el puesto de trabajo y el logro de resultados exitosos en la organización (Chiavenato, 2009, citado por Bermúdez, 2015, p. 7). La capacitación, es un mecanismo de entrenamiento, preparación y reforzamiento de las competencias laborales para ejercer a cabalidad las funciones, dichas capacitaciones se brindan y se desarrollan en el campo de la ciencia, manejo de herramientas de tic, gestión de emociones, desarrollo de habilidades blandas, gestión de personas, procedimientos administrativos, manejo de estrategias de resiliencia emocional y gestión comunicacional.

Empoderamiento, capacidad de poder para tomar decisiones a efectos de realizar un conjunto de actividades asignadas, confianza y seguridad delegada en sus funciones, haciendo uso de las herramientas proporcionadas por la organización logre los objetivos y metas trazadas, tomando en cuenta los aportes y participación de los involucrados en el equipo de trabajo.

Dentro de la cultura organizacional el empoderamiento es conocido también como empowerment, que implica, otorgar y delegar funciones a cada uno de los empleados de la organización. Franklyn (2006) definió al empoderamiento como: Dar facultades a los empleados para la distribución de tareas y responsabilidades, para que puedan liderar en el ejercicio de sus competencias al interactuar,



compartir información y tomar decisiones en equipo para lograr las metas de la organización.

Reconocimiento. Es el elemento fundamental de constitución de la subjetividad humana, la existencia e integración de la sociedad, se da mediante bonos, ascensos, pecuniarios, placas, medallas, satisfacen la meta personal para qué es esté motivado y realizar un alto nivel de esfuerzo en su desempeño laboral (Parada, 2017, p. 5).

El reconocimiento es un mecanismo de congratulación por los resultados alcanzados en la organización por el buen desempeño de la labor de los trabajadores, genera espacios de motivación y satisfacción laboral. Dichos reconocimientos pueden ser pecuniarios, viajes, ascenso a otras áreas, felicitaciones, los cuales implican trascendencia y desarrollo personal de los trabajadores, imagen institucional y reconocimiento social a la organización por los servicios que brinda al público usuario.

Caracterización de la variable Desempeño Laboral. Es el desenvolvimiento de cada persona que ejerce una profesión para cumplir su jornada de trabajo dentro de una organización para lograr ciertos objetivos trasados o propuestos por la organización, cuya actuación lo realiza de manera eficiente, eficaz y efectivo (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020).

Desempeño laboral, es un proceso de actuación sistémica de la profesión, en la que se pone de manifiesto un conjunto de capacidades, actitudes y valores para ejercer determinadas funciones en el campo laboral relacionado con la profesión y la naturaleza de la organización, cual implica, hacer bien su trabajo de manera responsable y eficiente para alcanzar los objetivos trazados por la organización.

Becerra & Quintanilla (2021) reafirman: Que la tensión laboral y salud mental del personal que labora en los hospitales y centros de salud en el contexto del Covid-19 es muy alta, para contrarrestar urge la necesidad de promover estrategias que contribuyan al bienestar de los trabajadores de la salud.

Chiavenato (2011) precisa que el desempeño laboral e la eficacia que demuestra las personas al ejecutar su trabajo activando su competencias profesionales y

laborales para lograr ciertos objetivos, que impliquen desarrollo, producción y competitividad; en gran parte, el desempeño laboral como la realización de un conjunto de actividades dependen de las particularidades y el empoderamiento de los trabajadores. El desempeño es la activación de las competencias individuales para realizar acciones que conlleven a resultados que generen crecimiento y desarrollo de la organización; es decir, es el cumplir con nuestra labor en el trabajo.

Pedraza, et. al (2010) afirman que el desempeño, son aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización. Para un buen desempeño laboral es indispensable crear y mantener un clima favorable para el trabajo en equipo, establecer una comunicación efectiva, sobre todo la organización en términos de rendimiento del trabajador, debe garantizar la estabilidad y la flexibilidad de los trabajadores. Arias (2001) plantea que el desempeño: es el conjunto de habilidades para realizar el trabajo, habilidades para aportar ideas y el interés por perfeccionar las habilidades que les permitan ser cada día mejor en el trabajo asumido en la organización.

Las dimensiones que se han tomado en cuenta para el estudio del desempeño laboral son: Identidad, competencias, compromiso, resultados y estímulos.

Identidad. Es un conjunto de rasgos y atributos visibles y otros no visibles que definen en su esencia a una persona, en suma, determinan la imagen y la valoración de sí mismo y de los demás, cuyas acciones que realiza en el ejercicio de sus funciones es un mecanismo que conduce a la autorrealización y la trascendencia profesional. Según Olins (1995) define la identidad como: la totalidad de los modos en que la organización se presenta a sí misma; se proyecta de cuatro maneras diferentes: - quién eres - qué haces - cómo lo haces - a dónde quieres llegar (p. 3). Estas cuatro maneras de pensar y de actuar está referido a la identificación y la ubicación de la persona, el cual se constituye en punto de partida para realizar un conjunto de acciones que lo conllevan al logro de sus perspectivas personales, es decir, ser parte de la misión para concretizar la visión de la organización.

Competencias. La organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) define las competencias laborales como: Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente

una actividad laboral plenamente identificada. Las competencias laborales se refieren a la puesta en marcha de los conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes para cumplir de manera eficiente las tareas en el área de trabajo o en la función designada por la organización.

Compromiso. Es el vínculo de lealtad en el cada trabajador desea permanecer en la organización debido a su motivación implícita, es decir, es proceso de identificación con los roles y funciones asumidas cuya actuación obedece a ciertos principios personales y a un código de ética profesional, lo cual le permite desenvolverse con liderazgo, empoderamiento, buenas relaciones interpersonales, responsabilidad, trabajo en equipo, niveles de productividad; el resultados de ello, es que los trabajadores encuentran satisfacción en su desempeño, a su vez están emocionalmente conectados y hacen suyo los objetivos de la organización; a mayor satisfacción laboral los resultados son más favorables (Peralta, et. al 2007).

Recompensa. Los sistemas de compensaciones y estímulos son necesarios para mejorar el desempeño de los trabajadores y contribuyen al logro de los objetivos de la organización; las recompensas es un factor de estímulo y motivación para levantar el estado de ánimo del personal para optimizar su desempeño laboral. Los elogios, los honores, los premios, los galardones y las felicitaciones públicas al personal hacen reafirmar su compromiso laboral y profesional con la organización (Zapata y Hernández, 2010, p. 8).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

Corresponde a una investigación cuantitativa, su construcción se hará uso de elementos estadísticos. La recolección y el análisis de los datos permitirá probar la hipótesis a través de la medición estadística para determinar el comportamiento de las variables que es objeto de estudio.

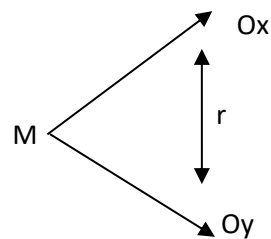
### 3.1.1. Tipo de investigación.

Por su finalidad se constituye en una investigación básica, porque a partir de la obtención de la información se fueron construyendo nuevos conocimientos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p. 79).

### 3.1.2. Diseño de investigación.

Es una investigación no experimental, porque no se manipuló las variables de estudio, cuyo objetivo consistió en describir y no explicar las variables en cuestión. El tipo de investigación es correlacional, buscó describir la relación entre las dos variables en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92). Corresponde a un diseño transversal y correlacional. Transversal, porque la encuesta se ejecutó en un momento dado a los todos los participantes de la muestra de estudio. Es correlacional, porque permitió relacionar la variable clima organizacional y el desempeño laboral (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p. 51). El esquema del diseño es representado de la siguiente manera:

Figura 1. Diseño correlacional.



Dónde:

M = Es la muestra de estudios.

Ox = Es el recojo de datos sobre clima organizacional.

r = Establece la relación entre las dos variables.

Oy = Recojo de información sobre el desempeño laboral.

### **3.2. Variables y operacionalización.**

#### **Variable 1. Clima organizacional**

##### **Definición conceptual.**

Conjunto de características como las políticas, principios, valores, normas, actitudes, sentimientos percibidos por las personas sobre la institución del cual forman parte (Álvarez, 1992, citado por Cardona & Zambrano, 2014).

##### **Definición operacional.**

El recojo de información del clima organizacional permitió a la construcción del marco teórico, cuatro dimensiones: Liderazgo, capacitación, empoderamiento y reconocimiento, cada uno con sus respectivos ítems establecidas en la encuesta de Likert que se aplicó a la muestra de estudios

#### **Variable 2. Desempeño laboral**

##### **Definición conceptual.**

Es el comportamiento laboral de las personas que se visualiza en el desarrollo de sus actividades laborales, aquello que hace y que los demás perciben como su aporte al logro de los objetivos de la organización (Franklin & Krieger, 2011, citado Burga y Wiese, 2018, p. 23)

##### **Definición operacional.**

El recojo de información del desempeño laboral la misma que conllevó a la construcción del marco teórico, cuatro dimensiones: Identidad, competencias, compromiso y recompensa, cada uno con sus respectivos ítems establecidas en la encuesta de Likert que se aplicó a la muestra de estudios.

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

#### **3.3.1. Población.**

La población es el conjunto personas con características comunes de un ámbito determinado, que están involucradas en la gestión de la Clínica Privada Auna Guardia Civil de Lima, estuvo conformado por 140 profesionales de la salud, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1.

Personal que labora en la Clínica Privada Auna Guardia Civil.

ÁREA	Nº de participantes
Alta dirección	4
Área de emergencia y hospitalización	10
Enfermeras generales	20
Área de centro quirúrgico	16
Área de enfermería UCI	14
Técnicos en enfermería	36
Técnico en laboratorio	16
Terapeuta.	6
Tecnología médica	10
Consulta externa	8
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>

Criterio de inclusión. Participaron del estudio los profesionales involucrados en la atención de la salud médica.

Criterio de exclusión. No participaron el personal de: vigilancia, secretarías, limpieza, mantenimiento, ingeniería clínica y el personal de hotelería.

### 3.3.2. Muestra.

Aplicando la técnica del muestreo estratificado se determinó la muestra de estudios, es decir, se extraerá al 40% de la población del personal que labora en cada área de la Clínica Privada Auna Guardia Civil, la muestra quedó conformado por 56 participantes a quienes se les aplicó los instrumentos para el recojo de datos.

### 3.3.3. Muestreo.

Se utilizó la técnica del muestreo probabilístico estratificado, de la población de participantes, el 40% constituirán la muestra de estudio.

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

### 3.4.1. Técnicas.

El procedimiento a través del cual nos permitió recoger la información de la realidad problemática en función a las variables de estudio fue la encuesta; el cual se

diseñará en función a la variable clima organizacional y desempeño laboral, que se aplicará al personal profesional que labora en la clínica privada Auna Guardia Civil.

### 3.4.2. Instrumentos.

El instrumento que se aplicó es el cuestionario, la misma que se diseñó en función a cada variable de estudio: Clima organizacional y desempeño laboral, cada una de las variables de estudio, se estructuró en función a 4 dimensiones, cada dimensión contiene 5 ítems, que hacen un total de 20 ítems, la valoración de cada ítem se ha construido en base a la escala de Likert.

### Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Para determinar la fiabilidad de los datos recogidos fueron sometidos al análisis de fiabilidad mediante el programa informático SPSS a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach (Hernández, 2006). Cuyos valores se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 2.**

*Índice de valores del coeficiente de Alfa Cronbach.*

Muy alto	Alto	Moderado	Bajo	Muy bajo	Negativo
0.80 hasta 1	0.60 hasta 0.79	0.40 hasta 0.59	0.20 hasta 0.39	0.00 hasta 0.19	Reactivos independientes

*Fuente: Cronbach (1951).*

### 3.5. Procedimientos.

Una vez aprobado el proyecto de investigación para su ejecución se procedió de la siguiente manera: Se coordinó con el director de la clínica para que emita la autorización para la aplicación instrumentos. Se acordó el día y la hora para la aplicación de los instrumentos. Una vez que se aplicó los instrumentos, en una tabla de Excel se tabuló los datos para su respectivo procesamiento, análisis e interpretación estadística.

### 3.6. Métodos de análisis de datos.

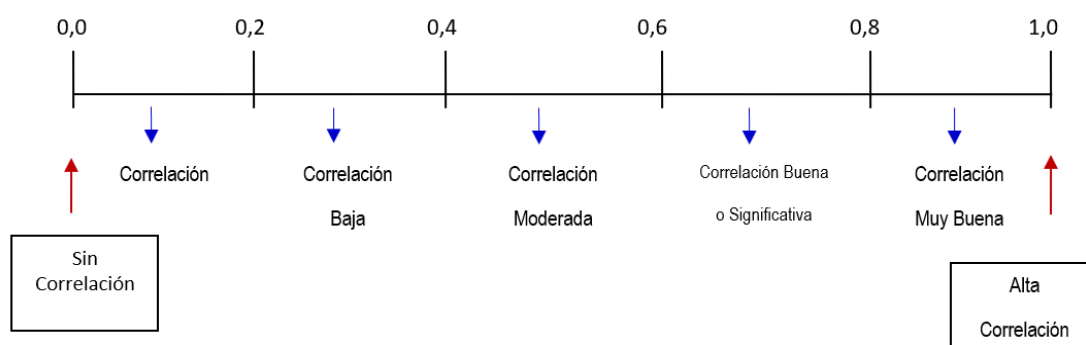
Los datos recogidos se procesaron a través del coeficiente de Alfa de Cronbach a través del programa informático SPSS 19; para hallar los datos estadísticos, luego fueron analizados interpretados y presentados en cuadros y gráficos, para ello se utilizó el método cuantitativo y el cualitativo.

#### Medidas de Correlación de Spearman:

Para probar las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Figura 2.**

*Índice de coeficiente de correlación.*



*Fuente: Índice de correlación de Spearman (1927)*

### 3.7. Aspectos éticos.

Para la elaboración de la presente investigación se estableció las siguientes consideraciones éticas:

- El trabajo de investigación es de autoría de la investigadora no es un plagio.
- El tema de investigación fue determinado por iniciativa propia de la investigadora producto de un estudio.



- La investigadora estuvo preparada en el manejo de la metodología de la investigación cuantitativa.
- La información extraída de la muestra de estudio se difundió con el consentimiento de la investigadora.

La investigación se sometió a criterio de rigor científico fundamentados en la fiabilidad y validez a través del Alfa de Cronbach.

#### IV. RESULTADOS

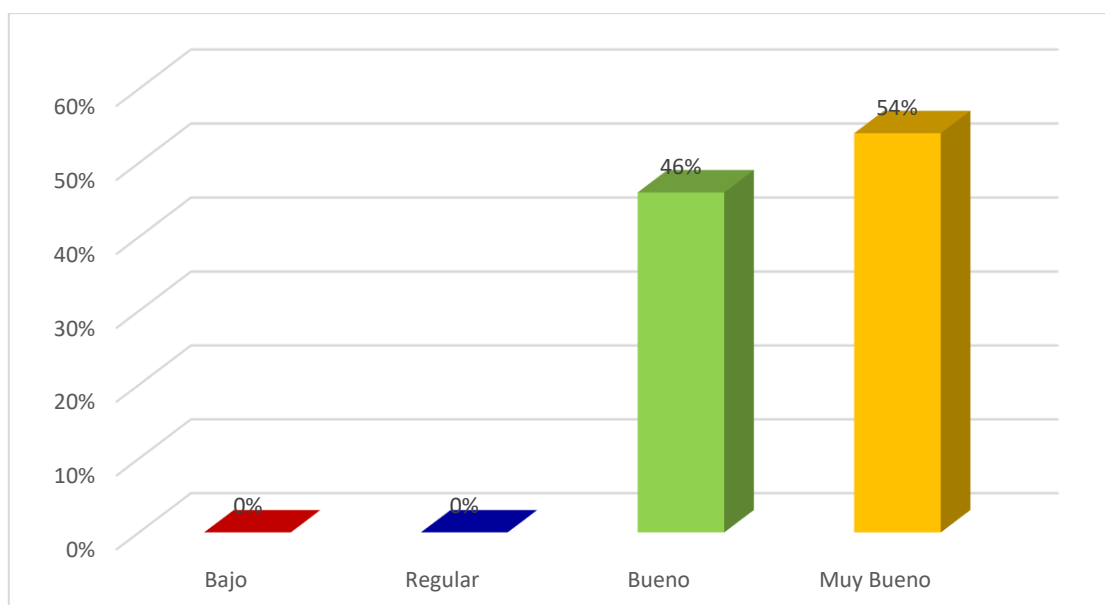
**Tabla 3.**

*Frecuencias de clima organizacional.*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Bajo	0	0%
	Regular	0	0%
	Bueno	26	46%
	Muy Bueno	30	54%
Total		56	100.0%

**Figura 3.**

*Clima organizacional.*



En la tabla 3 se muestran los resultados de los datos recogidos sobre el clima organizacional, del 100% de encuestados, el 54% se ubicaron en el nivel muy bueno, el 46% en el nivel bueno, mientras que en el nivel regular y bajo no se ubicó a ninguno. Los resultados indicaron que el clima organización de la Clínica Privada de Lima se ubicaron en el nivel muy bueno.

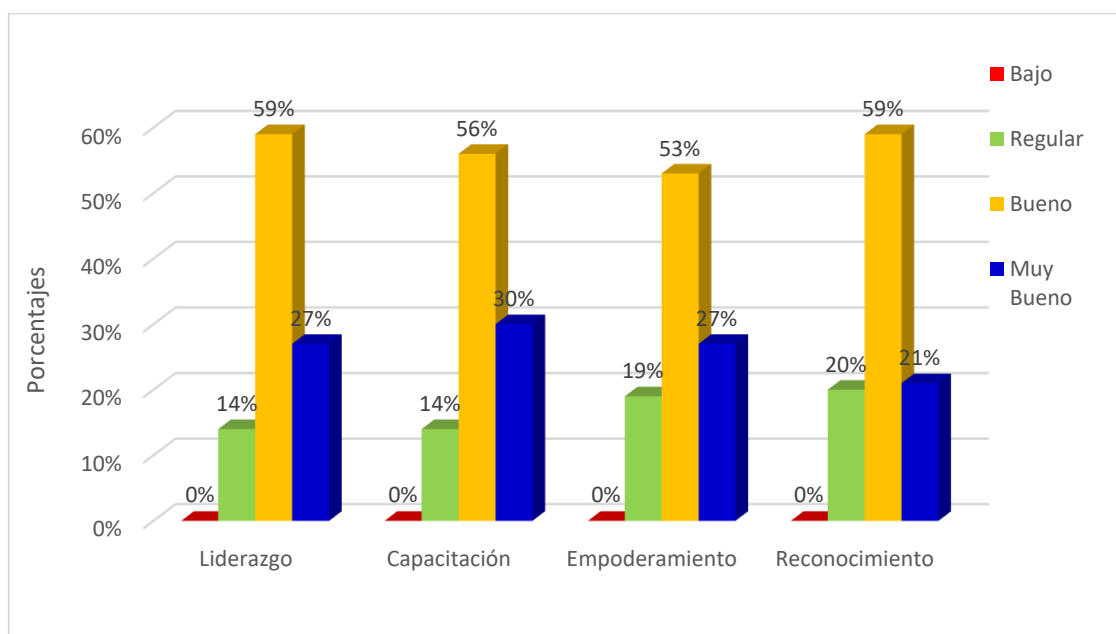
**Tabla 4.**

*Dimensiones de clima organizacional*

Niveles	Liderazgo	Capacitación	Empoderamiento	Reconocimiento
Muy Bueno	15 = 27%	17 = 30%	15 = 27%	12 = 21%
Bueno	33 = 59%	31 = 56%	30 = 53%	33 = 59%
Regular	8 = 14%	8 = 14%	10 = 19%	11 = 20%
Bajo	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Encuestados	56 =100%	56 =100%	56 =100%	56 =100%

**Figura 4**

*Dimensiones de clima organizacional*



En la figura 4, los resultados obtenidos en las dimensiones de clima organizacional: Liderazgo, capacitación, empoderamiento y reconocimiento se ubicaron en el nivel bueno.

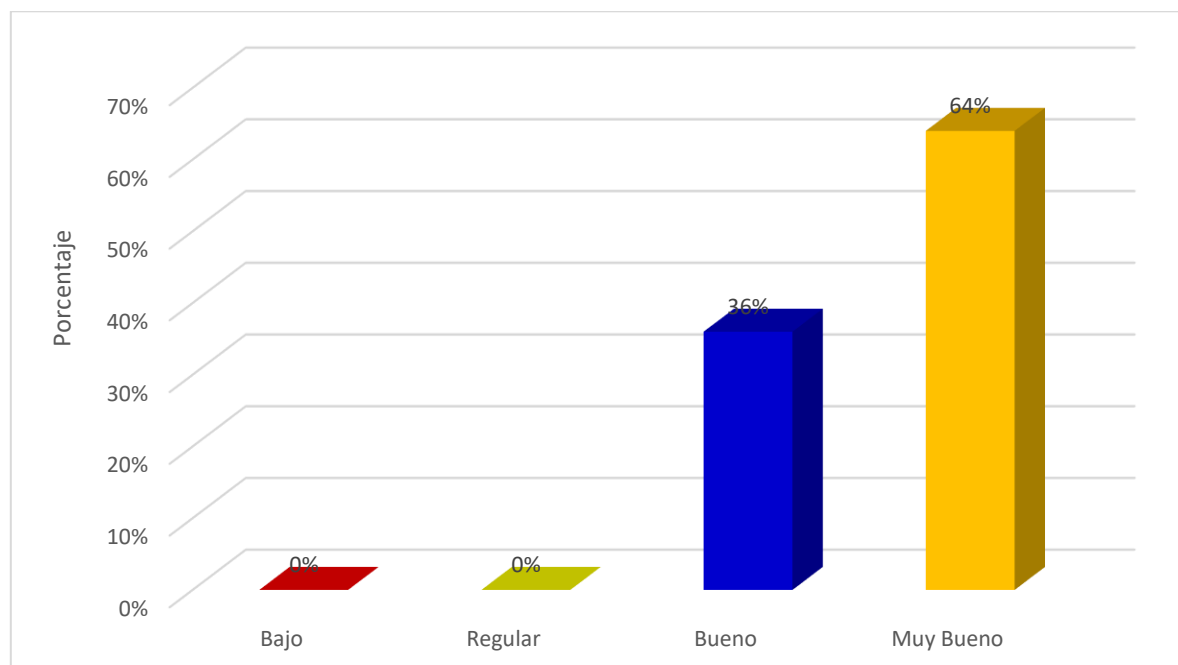
**Tabla 5.**

*Frecuencias del nivel de desempeño laboral.*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño labora	Bajo	0	0%
	Regular	0	0%
	Bueno	20	36%
	Muy Bueno	36	64%
Total		56	100.0%

**Figura 5.**

*Nivel de desempeño laboral.*



En la figura 5, los resultados de los datos recogidos sobre el desempeño laboral dieron a conocer, del 100% de encuestados, el 64% se ubicaron en el nivel muy bueno, el 36% en el nivel bueno, mientras que en el nivel regular y bajo no se ubicó ningún participante. Los resultados indicaron que el desempeño laboral del personal de la Clínica Privada de Lima se ubicó en el nivel muy bueno.

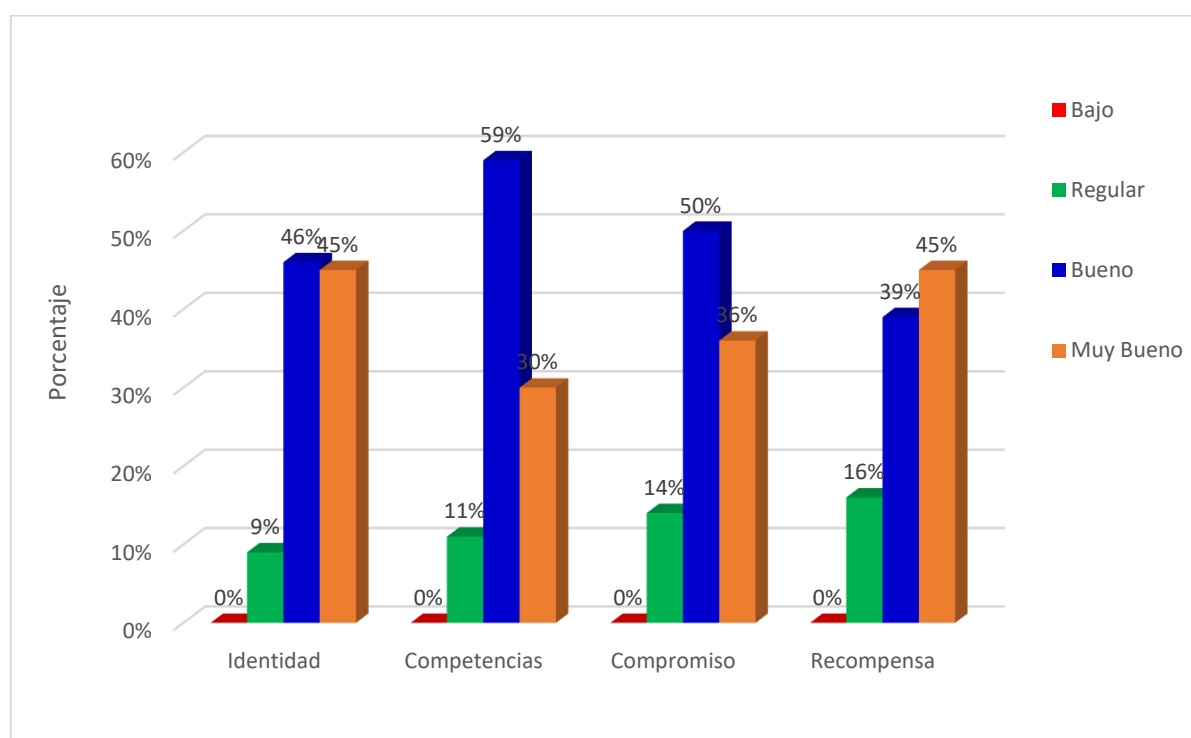
**Tabla 6.**

*Dimensiones de desempeño laboral.*

Niveles	Identidad	Competencias	Compromiso	Recompensa
Muy Bueno	25 = 45%	17 = 30%	20 = 36%	25 = 45%
Bueno	26 = 46%	33 = 59%	28 = 50%	22 = 39%
Regular	5 = 9%	6 = 11%	8 = 14%	9 = 16%
Bajo	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Encuestados	56 =100%	56 =100%	56 =100%	56 =100%

**Figura 6.**

*Niveles de desarrollo de las dimensiones de desempeño laboral.*



En la figura 6, se muestran los resultados obtenidos del procesamiento de los datos recogidos de la aplicación del cuestionario según las dimensiones de desempeño laboral. En identidad el 46% se ubicaron en el nivel de bueno, el 45% en el nivel muy bueno y el 9% en el nivel regular. En competencias el 59% se ubicaron en el nivel bueno, el 30% en el nivel muy bueno y el 11% en regular. En compromiso, el 50% se ubicaron en el nivel bueno, el 16% en muy bueno y el 14% en regular. En recompensa, el 45% se ubicaron en el nivel muy bueno, el 39% en

bueno y el 16% en regular. Los resultados permitieron afirmar, que las dimensiones del desempeño laboral del personal de la Clínica privada de Lima son bueno y muy bueno.

### Prueba de Hipótesis

Para contrastar la hipótesis general y los específicos para establecer la relación entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se tuvo que hallar la primero la prueba de normalidad, para determinar si la distribución de la muestra es normal o no son normales, luego de realizar la prueba de normalidad se efectuó la contrastación de las hipótesis

Tabla 7.

*Resultados de la Pruebas de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,081	56	,200 <sup>*</sup>	,983	56	,604
Desempeño Laboral	,143	56	,006	,958	56	,047

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota:* Base de datos de clima organizacional y desempeño laboral.

En la tabla 6, se muestra que el Sig.<0,05 lo cual determinó que la distribución no es normal. La distribución es normal cuando el Sig.> 0,05, lo que indica que es una prueba no paramétrica, porque su significancia es menor. Se utilizó la prueba de normalidad no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> porque los grados de libertad corresponde a 56 participantes. Para hallar la correlación se utilizó el Rho Spearman para comprobar la hipótesis.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

Tabla 8.

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
	Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se muestran los resultados obtenidos de la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral correspondiente al objetivo general. El índice del coeficiente de correlación de Spearman según el valor estadístico fue: ,697 es positiva y el nivel de correlación es buena. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05, indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, se afirma: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

Tabla 9.

Correlación entre la dimensión liderazgo e identidad.

			Liderazgo	Identidad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se muestran los resultados obtenidos de la correlación entre la dimensión liderazgo y la dimensión identidad correspondiente al objetivo específico 1. El índice del coeficiente de correlación de Spearman según el valor estadístico fue: ,594 es positiva y el nivel de correlación es moderada. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05, indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo

cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, se afirma: Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

**Tabla 10.**

*Correlación entre la dimensión capacitación y competencias.*

		Capacitación	Competencias
	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
Rho de Spearman	Capacitación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se muestran los resultados obtenidos de la correlación entre la dimensión capacitación y competencias correspondiente al objetivo específico 2. El índice del coeficiente de correlación de Spearman según el valor estadístico fue: ,486 es positiva y el nivel de correlación es moderada. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05, indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, se afirma: Existe relación entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

**Tabla 11.**

*Correlación entre la dimensión empoderamiento y compromiso*

		Empoderamiento	Compromiso
	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
Rho de Spearman	Empoderamiento Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se muestran los resultados obtenidos de la correlación entre la dimensión empoderamiento y compromiso correspondiente al objetivo específico 3. El índice del coeficiente de correlación de Spearman según el valor estadístico fue: ,598 es positiva y el nivel de correlación es moderada. Si P valor es = ,000 es menor

$\alpha$  0,05, indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, se afirma: Existe relación entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromiso del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

**Tabla 12.**

*Análisis de correlación entre la dimensión reconocimiento y recompensa.*

		Reconocimiento	Recompensa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,452**
	Sig. (bilateral)	.	,000
N		56	56

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se muestran los resultados obtenidos de la correlación entre la dimensión reconocimiento y recompensa correspondiente al objetivo específico 4. El índice del coeficiente de correlación de Spearman según el valor estadístico fue: ,459 es positiva y el nivel de correlación es moderada. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05, indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, se afirma: Existe relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.

## V. DISCUSIÓN

En este acápite, efectuado el procesamiento de los datos, presentada la información en tablas y figuras estadísticas con su respectiva interpretación, la discusión de los resultados se ejecutó de acuerdo al objetivo general y los objetivos específicos consignados en el presente trabajo de investigación, a continuación, se presenta los detalles:

Las organizaciones o instituciones de carácter pública o privado dependiendo de su naturaleza productiva o de servicio que brinda al público, se encuentran en constante transformación, los resultados de los objetivos trazados por la



organización hacen que cada día se vuelvan competitivos, sostenibles y se posesionen en el contexto social, aportando a la mejora de las condiciones de vida y la convivencia armónica de todas las personas.

En el objetivo general. Determinamos que el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima; la correlación fue: ,697 es positiva. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05 lo que indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza. Al respecto, Cabrera (2021) afirmó: que el clima organizacional basado en la confianza, el respeto, la buena gestión, las relaciones humanas fortifican el buen desempeño laboral personal a lograr resultados positivos, Mendoza (2021) afirmó, que el clima laboral el apoyo logístico, el trabajo coordinado y colaborativo de todo el personal, la motivación, son factores claves para la funcionalidad del clima organizacional, que articulada a los factores de la identificación laboral, la predisposición al cumplimiento de las labores y la voluntad en la ejecución de las acciones repercuten en el desempeño laboral del personal de la salud. Los resultados arribados en el presente trabajo guardan similitud con los aportes de Suárez (2021) quién confirmo: que el clima organizacional tiene una correlación significativa en un nivel alto con el desempeño laboral, el factor determinante para esta relación se debe a que todo el personal mantiene una comunicación fluida, el trabajo en equipo se desarrolla en un clima motivante, los canales de coordinación entre las diferentes áreas laborarse y la relación entre el personal administrativo, profesionales de la salud y cuerpo directivo es horizontal, asertivo y efectivo.

La transformación, el desarrollo y los niveles de competitividad de una organización, se debe a la actuación de cada una de las personas involucradas, cuya interrelación efectiva entre trabajadores, jefes y directivos mediante el liderazgo, la comunicación asertiva, la motivación, hacen que activen sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, la eticidad, para comprometerse con sus roles, funciones a fin de alcanzar resultados exitosos. Este proceso sistemático de interrelaciones positivas y satisfactorias de todo el personal involucrada en la gestión, hacen que el clima de una organización sea fortalecido e imprima buena imagen, reconocimiento, posicionamiento y trascendencia en el contexto social.

El desempeño laboral en toda organización es un proceso y un conjunto de acciones sistemáticas que el personal mediante la interacción, comunicación, planes, trabajo en equipo, herramientas de gestión, políticas gestión, la filosofía que lo caracteriza, de acuerdo al perfil de puesto requerido pone en práctica sus competencias profesionales para cumplir satisfactoriamente los objetivos institucionales.

En primer objetivo específico se encontró que el nivel de clima organizacional, en un 54% alcanzó el nivel de muy bueno y el 46% en el nivel bueno. Estos resultados conllevaron afirmar, que la filosofía y el diseño organizacional articulada al compromiso y la actuación positiva de todo el personal que labora hacen la diferencia para que la organización se vea cómo tal y sea distinta y competitiva con otras organizaciones, se corrobora con los aportes de Solís (2022) quién precisó, que el clima organizacional es un espacio de entrega, compromiso responsable, interrelación recíproca y de conversación afectiva-efectiva y de apertura al cumplimiento de las tareas asignadas por la organización. Asimismo, los resultados de los niveles alcanzados por cada una de las dimensiones del clima organizacional fueron las siguientes:

La dimensión liderazgo el 59% alcanzó el nivel bueno, el 27% en bueno y el 14% en el nivel regular; en la dimensión capacitación el 56% se ubicaron en el nivel bueno, el 30% en muy bueno y el 14% en regular; en la dimensión empoderamiento el 53% se ubicaron el nivel, el 27% en el nivel muy bueno y el 19% en el nivel regular; y en la dimensión reconocimiento el 59% se ubicaron en el nivel bueno, el 21% en el nivel muy bueno y el 20% en el nivel regular. Los resultados conllevaron a afirmar, que las cuatro dimensiones consignadas en la variable clima organizacional se ubicaron en el nivel bueno. Al respecto, coincidimos con los aportes de Parada (2019) quién precisó: que el clima organizacional se hace más sólida y de impacto cuando los espacios de motivación, liderazgo, las relaciones interpersonales fluyen de manera positiva y lo contradictorio es, si el nivel de satisfacción es baja el clima organizacional ante el usuario o público tendrá un impacto negativo. Al respecto, Blumm (2021) determinó, que un clima organizacional adecuado absolutamente comunicativo, activo, trabajo en equipo y de liderazgo, equilibra las tensiones emocionales para generación de buen trabajo.

El clima organizacional en la Clínica Privada AUNA, como entidad prestadora del servicio de salud, no ha estado ajeno a la pandemia del Covid-19, muchos de los trabajadores vivieron en zozobra por el contagio y las consecuencias de muerte que trajo esta pandemia, el aislamiento, la atención de los pacientes y usuarios para muchos se desarrolló de manera virtual, con el retorno a las labores y la atención del servicio de salud de manera presencial, el clima organizacional de la Clínica tuvo una visión muy diferente a la que era antes de la pandemia.

En el segundo objetivo específico se encontró que el nivel de desempeño laboral, el 64% alcanzó el nivel de muy bueno y el 46% en el nivel bueno. Los resultados conllevaron afirmar: que el cumplimiento de los roles, funciones y acciones asignadas al personal están evocados a concretizar la misión de la organización. El desempeño laboral es el ejercicio de la profesión, acciones visibles que realiza el personal acorde a sus competencias profesionales. Se mide por los resultados alcanzados, es decir, es hacer suyo y comprometerse con los objetivos, los logros obtenidos conllevan a la realización y la trascendencia profesional del personal y por ende hace que la organización sea sostenible en el tiempo. Hay que considerar, que el factor principal de este auge, se debe, al trabajo que realiza cada una de las personas involucradas en la gestión de la Clínica Privada Auna. Las afirmaciones citadas, permitió establecer coincidencias con Cabrera, et. al (2022), quienes afirmaron: que el buen desempeño del personal que labora en los hospitales, clínicas y centros de salud, tienen como principios la práctica de factores de éxito: relaciones interpersonales positivas, sentido de pertenencia e identificación que les permite valorarse y valorar el trabajo que realizan, estos factores puestos en marcha generan satisfacción laboral, pero cabe recalcar, no toda organización según su naturaleza y el servicio que brindan son competitivas, tal como afirmó Parada (2019) la no práctica del liderazgo, la desmotivación, la comunicación vertical y el debilitamiento de la estructura del diseño de la organización generan un clima organizacional bajo y por ende está afectada que el desempeño del personal sea solamente el cumplir con el trabajo y no comprometerse con los objetivos de la organización. Los resultados de los niveles alcanzados en las dimensiones del desempeño laboral fueron las siguientes:

La dimensión identidad el 46% alcanzó el nivel de bueno, el 45% en el nivel muy bueno y el 9% en el nivel regular. En la dimensión competencias el 59% se ubicaron en el nivel bueno, el 30% en el nivel muy bueno y el 11% en regular. En la dimensión compromiso, el 50% se ubicaron en el nivel bueno, el 16% en muy bueno y el 14% en regular. En la dimensión recompensa, el 45% se ubicaron en el nivel muy bueno, el 39% en bueno y el 16% en regular. Los resultados arribados permitieron afirmar, que las dimensiones identidad, competencias, compromiso y recompensa se ubicaron en el nivel bueno. Al respecto, Turkosqui (2021) determinó, que el compromiso y la responsabilidad como parte del desarrollo profesional, la participación activa-productiva en el trabajo en equipo, la comunicación son factores esenciales para el buen desempeño laboral, el no considerarlos componentes activos dentro de la gestión de la organización el ambiente laboral puede ser desfavorable.

El desempeño laboral en la Clínica Privada AUNA, responde a los comportamientos observables en las acciones que realiza el personal en cada estructura o área de la organización (enfermeras generales, enfermeras especialistas, responsables del centro quirúrgico, responsables de hospitalizaciones, enfermero especialista UCI, responsable de UCI, enfermeros especialistas de emergencias, responsable de emergencias, directora de enfermería, director médico, gerente médico) responden a la asignación de funciones y el cumplimiento de las tareas según las políticas y los objetivos de la organización. Las labores del personal de la clínica están divididas por áreas de trabajo y el cumplimiento es al 100% efectiva, existe reciprocidad, conexión, comunicación, entrega, compromiso, control emocional, práctica de principios éticos - axiológicos y teleológicos, cuyo actuar responde a un enfoque humano, es decir, de preservar la salud de las personas sin distinción. Dichos compromisos laborales del personal de la clínica en este tiempo de poscovid-19, el clima que vive es de temor, estrés, inseguridad por estar propensos a ser contagiados, razón por la cual se viene practicando los protocolos de bioseguridad y el distanciamiento social en la clínica es imposible de ponerlo en práctica en su totalidad.

En el tercer objetivo específico. En la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-

19 en una Clínica Privada de Lima, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,594 es positiva y el nivel de correlación fue moderada. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05 lo que indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el resultado de la correlación obtenida, permitió afirmar: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Al respecto, Usucachi (2020) afirmó, que los componentes identidad, cooperación, estructura, recompensa que configuran del clima organizacional tiene una relación alta y significativa con el desempeño laboral, cuyos factores son motivados por la ayuda entre compañeros de trabajo, ser parte de la misión del hospital, el resultado por objetivos, los cuales son favorables tanto para el clima de la organización y el desempeño laboral.

En el cuarto objetivo específico. En la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada de Lima, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,486 es positiva y el nivel de correlación fue moderada. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05 lo que indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el resultado de la correlación obtenida, permitió afirmar: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Al respecto, Hernández (2022) estableció, que el profesional de enfermería, es altamente competente, dado que su labor está comprometido con el cuidado al paciente y la formación – orientación del cuidado de la salud de las personas a no enfermarse, la puesta en práctica de sus competencias profesionales hacen que su labor sean efectivas en su máxima actuación, del mismo modo, Bracamonte y González (2022) establecieron, si la organización no establece un estilo de liderazgo en la práctica de la gestión para que todo el personal que labora sea proactivo y participativo, sus competencias lo aplicaran mediamente, es importante que se imprima un tipo de liderazgo para que el personal que labora en la clínica active sus competencias para operativizar la misión de la organización.

En el quinto objetivo específico. En la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromisos del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,598 es positiva y el nivel de correlación fue moderada. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05 lo que indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el resultado de la correlación obtenida, permitió afirmar: Existe relación significativa entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromisos del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Lo corroboramos con López (2022) determinó, que la comunicación, el intercambio de experiencias, el equilibrio emocional, las buenas relaciones humanas y la responsabilidad laboral, como elementos claves del clima organizacional fortalecen el clima laboral del personal de la clínica que presta servicios de salud, asimismo, Lorenzo (2022) estableció, que el no poner en práctica un clima laboral adecuado y pertinente, afecta el desempeño laboral del personal y por ende, genera un debilitamiento del clima organizacional.

En el sexto objetivo específico. En la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada de Lima, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,452 es positiva y el nivel de correlación fue moderada. Si P valor es = ,000 es menor  $\alpha$  0,05 lo que indica que la correlación es significativa con un 95% de confianza, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el resultado de la correlación obtenida, permitió afirmar: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Según Espinoza (2018) afirmó; que las dimensiones de clima organizacional: identidad, cooperación, recompensa tienen una relación alta y significativa con el desempeño laboral, asimismo, Moran (2022) determinó, que el cumplimiento de las tareas y el desempeño proactivo imprime el logro de los objetivos, y para que el personal se sienta satisfecho es indispensable aplicar una

políticas de recompensa y estímulos que motiven y comprometan al personal a seguir identificándose con su labor encomendada.

Es muy importante resaltar, que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue significativa, es porque el personal que labora en la Clínica Privada Auna, siempre se han identificado, han puesto en práctica sus competencias profesionales, el ambiente laboral y el trabajo en equipo es recíproco, comunicativo, participativo y motivante, estos soportes les generan confianza y empoderamiento para cumplir con las tareas y funciones asignadas, estos factores son las fortalezas que definen a la organización; pero, también hay que enfatizar, que la pandemia del Covid-19, un hecho lamentable que generó confinamiento, el trabajo virtual, el fallecimiento de los muchos trabajadores de la salud y pacientes, la aplicación de la ley de la suspensión perfecta de labores, generaron inestabilidad y desequilibrio laboral, es esta pospandemia Covid-19 en la coyuntura actual que se vive, aún persiste el temor a ser contagiados, situación que puedan afectar la salud del personal; a manera de conclusión, los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación me permitió afirmar: La puesta en marcha de las herramientas y los factores de éxito favorece a que el desempeño laboral tenga resultados óptimos en bien del personal y la organización, en caso particular de la Clínica Privada Auna.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. La relación fue positiva y el nivel de correlación fue buena. Se deduce, que a mayor clima organizacional será mejor el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada.

**Segunda:** El nivel de clima organizacional alcanzó un 54% el nivel de muy bueno y el 46% en el nivel bueno.

**Tercera:** El nivel de desempeño laboral alcanzó un 64% el nivel de muy bueno y el 46% en el nivel bueno.

**Cuarta:** Existe relación positiva y significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada de Lima, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,594 y el nivel de significancia del p valor es = ,000. La relación fue positiva y el nivel de correlación fue moderada. Se concluyó, la práctica de un estilo de liderazgo en el clima organizacional incrementará la identidad en el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada.

**Quinta:** Existe relación positiva y significativa entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada de Lima, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,486 y el nivel de significancia del p valor es = ,000. La relación fue positiva y el nivel de correlación fue moderada. Se concluyó, a mayor participación en las capacitaciones se fortalecerá las competencias para el buen desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima.

**Sexta:** Existe relación positiva y significativa entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromisos del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,598 y el nivel de significancia del p valor es = ,000. La relación fue positiva y el nivel de correlación fue moderada.



Se concluyó, que la práctica del empoderamiento en el clima organizacional incrementa el cumplimiento de los compromisos en el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima.

**Séptima:** Existe relación positiva y significativa entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada de Lima, la correlación en el coeficiente de Spearman el valor estadístico fue: ,459 y el nivel de significancia del p valor es = ,000. La relación fue positiva y el nivel de correlación fue moderada. Se concluyó, que el reconocimiento de la organización como factor clave del clima organizacional favorece a que la recompensa sea un estímulo positivo en el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovi-19 en una Clínica Privada, Lima.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Ante el poscovid-19 los directivos de la de la clínica privada deben replantear su filosofía, los planes estratégicos y los objetivos para fortalecer al clima organizacional, ya que es un factor esencial para el buen desempeño laboral del personal

**Segunda:** Diseñar planes estratégicos operativos y participativos para fortalecer el clima organizacional para impulsar la buena imagen de la clínica privada.

**Tercera:** Diseñar planes estratégicos basados en la gestión por competencias para la apertura del talento humano para generar el buen desempeño laboral del personal de la clínica privada.

**Cuarta:** Establecer un tipo de liderazgo en la gestión para fortalecer la identidad del personal del personal que labora en la clínica privada

**Quinta.** Establecer programas y estrategias de capacitación para fortalecer las competencias profesionales del personal de la clínica privada.

**Sexta:** Creas espacios de motivación comunicación para el intercambio de conocimientos y experiencias que empoderen al personal al cumplimiento de las tareas y compromisos de manera satisfactoria.

**Séptima:** Establecer políticas de reconocimiento, estímulos al personal por su destacada labor para fortalecer la identidad y compromiso con la organización.

## REFERENCIAS

- Arias, G. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Editorial Trilla S.A. Sexta Edición
- Becerra Canales, B., Becerra Huamán, D., & Quintanilla, F. (2021). Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia del coronavirus en el Perú. *Editorial Ciencias Médicas*. <http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1481>
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *Revista de las Sedes Regionales*, Vol. XVI, núm. 33. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Blum, M. (2021). *Clima laboral del personal UCI\_HECAM y su influencia en el desempeño en pandemia Covid-19*. [Tesis de grado Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil] *Clima laboral del personal UCI-HECAM y su influencia en el desempeño en pandemia (COVID-19)*.pdf (uteg.edu.ec)
- Bracamonte, L. M. & Gonzalez-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, Vol. 7 (265). DOI: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México. Editorial Trillas.
- Cabrera, G. (2007). *Teorías y modelos en salud pública*. Colombia. Universidad Nacional de Salud Pública Primera edición.
- Cabrera, M., Castro, J., González, L., Jiménez, S., & Barranca, A. (2022). Satisfacción laboral en prestadores de servicio de social del Centro de Estudios y Servicios de Salud. *Rev Mex Med Forense*, 2021, 7(1):1-38. <https://www.medigraphic.com/pdfs/forense/mmf-2022/mmf221a.pdf>
- Cabrera, P. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca, Huánuco*. [Tesis de maestría de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán]
- CEPES. (2011). *El clima organizacional*. Bogotá Colombia. Centro Panamericano de estudios superiores.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento y gestión* N°33. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill.
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral, Lima*. [Tesis de Maestría de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo].
- Espinoza, J. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú Lima – Callao*. [Tesis Doctora Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo].
- Francklin, B. (2006). *Empowerment*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1231/docs/anexo3.pdf>
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. México. (SLC). Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Hernández, L., Moreno, M., & Cheverría, S. (2022). Autoevaluación de competencias profesionales de enfermería en un hospital público de tercer nivel en Guanajuato. <https://revistas.ujat.mx/index.php/horizonte/article/view/4681>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, L. (2007). *Liderazgo y dirección*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/operativas/2021.pdf>
- Jondec, N. (2021). *Plan de mejora del clima organizacional en una clínica privada de la ciudad de Piura* [ Tesis de Licenciatura Universidad de Piura] [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5379/TSP\\_AE\\_2131.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5379/TSP_AE_2131.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kahr, M. (2010). *Clima institucional y gestión directiva*. Universidad Abierta Interamericana. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Likert R. (1965). *Un nuevo método de Gestión y Dirección*. Deusto. Bilbao
- López, R. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de áreas administrativas en un hospital de Lambayeque*. [Tesis maestría de la Universidad César Vallejo].

- Lorenzo, M. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Ventanilla. [Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo].
- Maldonado, M. (2002). Las competencias una opción de vida: Metodología para el diseño curricular. Colombia. ECOE Ediciones. Primera Edición.
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herberg. Revista Universidad de EAFIT. N°128. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marchant, L. (2005). "Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional" Primer Seminario Viña del Mar, Chile.
- Mendoza, W. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo. [Tesis de licenciatura en trabajo social Universidad Nacional de Trujillo]
- Morán, B. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos. [Tesis de Maestría Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>
- Olins, W. (1995): La nueva guía de la identidad: cómo crear y sostener el cambio a través de la gestión de la identidad. Aldershot: Gower Publishing Limited.
- OMS. (2020, 17 setiembre) Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- OMS. (2022, 27 abril). Brote enfermedad por coronavirus Covid-19. Organización Mundial de la Salud. [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=EAlaIQobChMlyPeL0puk9wIV5OBcCh09hgaHEAAYASAAEgJynvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=EAlaIQobChMlyPeL0puk9wIV5OBcCh09hgaHEAAYASAAEgJynvD_BwE)
- OPS (2020, 17 junio). La Covid-19 afectó el servicio de la salud para enfermedades no transmisibles en las Américas. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/17-6-2020-covid-19-afecto-funcionamiento-servicios-salud-para-enfermedades-no>
- Organización Internacional del Trabajo (2012). ¿Qué es competencia laboral? <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>.

- Parada, I. (2019). Clima organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos. DOI: 10.19136/hs. a18n3.3197. <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v18n3/2007-7459-hs-18-03-347.pdf>
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 14, 45-56.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peralta, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*. N°19:81-109. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
- Pereda, S. (2022). Sobrecarga laboral y clima organizacional de enfermeras del área de medicina del Instituto Nacional Oncológico de Lima en pandemia. [Tesis de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo].
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Colombia. UNAD.
- Sánchez, H., Reyes, Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. Universidad Ricardo Palma.
- Schubert, Ingrid. (2009). La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de san salvador. San Salvador. Universidad Francisco Gavidia. UFG.
- Serzo, H. (2012). *Liderazgo: Rensis Likert y Douglas McGregor*. <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Rensis-Likert-y-McGregor.pdf>
- Solís, G. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional de Cuzco. [Tesis de maestría de Universidad César Vallejo].
- Suárez, R. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de Salud de un Hospital de la salud. [Tesis de maestría en Gestión de Servicios de la salud Universidad César vallejo].

- Turkosqui, K. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II-1 Héroes del Cenepa EsSalud, Bagua. [Tesis de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo]
- Universidad Nacional La Plata (2021, 2 abril). Protocolos de salud y seguridad para garantizar las condiciones de trabajo. <https://unlp.edu.ar/planificacionygestion/la-unlp-aprobo-los-protocolos-de-salud-y-seguridad-para-garantizar-las-condiciones-de-trabajo-19306>
- Usucachi, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un Hospital de EsSalud de Lima. [Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo].
- Zapata, G. y Hernández, A. (2010). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. Pensamiento & Gestión, Núm. 29. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64619990004.pdf>
- Zayas, M. (2010). Las competencias: una visión teórico metodológica. Universidad de Holguín. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2010a/pmza.htm>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición de Variables		Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel / rango	Instrumentos
	Conceptual	Operacional					
Clima organizacional	Conjunto de características como las políticas, principios, valores, normas, actitudes, sentimientos percibidos por las personas sobre la institución del cual forman parte (Cardona & Zambrano, 2014, citado por Álvarez, 1992).	El recojo de información del clima organizacional obedece a la construcción del marco teórico, cuatro dimensiones e indicadores establecidas en una encuesta de Likert que se aplicará a la muestra de estudios	Liderazgo	Capacidad de motivación y comunicación al logro de resultados	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Muy bueno 76 - 100 Bueno 51 - 75 Regular 26 - 50 Bajo 0 - 25	Cuestionario
			Capacitación	Fortalecimiento competencias para alcanzar resultados			
			Empoderamiento	Delegación de funciones al logro de objetivos			
			Reconocimiento	Imagen en la organización.			
Desempeño laboral	Es el comportamiento laboral de las personas que se visualiza en el desarrollo de sus actividades laborales, aquello que hace y que los demás perciben como su aporte al logro de los objetivos de la organización (Burga y Wiesse, 2018, p. 23, citado por Franklin & Krieger, 2011)	El recojo de información del desempeño laboral la misma que obedece a la construcción del marco teórico, cuatro dimensiones e indicadores establecidas en una encuesta de Likert que se aplicará a la muestra de estudios.	Identidad	Valoración recomiendo e identificación del trabajador con la organización	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Muy bueno 76 - 100 Bueno 51 - 75 Regular 26 - 50 Bajo 0 - 25	Cuestionario
			Competencias	Capacidades profesionales para asumir un cargo			
			Compromiso	Responsabilidad laboral para alcanzar metas			
			Recompensa	Estímulos por el buen desempeño laboral.			



## Anexo 2. Instrumentos.

### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación.

Estimado compañero de trabajo reciba mi cordial salud, me presento a través de la presente para solicitarle su valiosa colaboración para que responda la siguiente encuesta; marcando con un aspa (X) en los casilleros en blanco que estime conveniente a su criterio profesional. Cuyo objetivo es: Recoger información sobre el clima organizacional. Cada ítem tiene una escala de valoración de 1 a 5 puntos; donde:

Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	5 = Totalmente de acuerdo.
---------------------------	-------------------	-----------------	----------------	----------------------------

DIMENSIONES	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Liderazgo	1. La gestión de la organización ha puesto en práctica el estilo de liderazgo transformacional					
	2. La motivación y la comunicación efectiva entre trabajadores y los jefes es un factor clave en la gestión del hospital.					
	3. En el diseño de las políticas y los planes estratégicos participan de manera directa aportando sus conocimientos y experiencias.					
	4. La organización tiene como principio de desarrollo la valoración de cada uno de sus trabajadores: como es, que hace, debe hacer y lograr.					
	5. La motivación y la regulación de las emociones genera resultados óptimos en las funciones y el desarrollo de los trabajadores.					
Capacitación	6. Dentro de las políticas de desarrollo de la organización las capacitaciones se desarrollan de manera permanente.					
	7. El estilo de liderazgo permite en los trabajadores identificar las necesidades de capacitación para fortalecer su desempeño					
	8. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a las necesidades laborales, le permite aportar e innovar la organización					
	9. La autoevaluación como un mecanismo de reflexión le permite identificar debilidades para establecer planes de mejora laboral.					
	10. Las capacitaciones es un mecanismo que le ayuda mejorar su labor y obtener resultados productivos en bien de la organización.					
Empoderamiento	11. El estilo de gestión de la organización le brinda la confianza, seguridad, valora sus competencias para lograr sus objetivos.					
	12. La comunicación y la motivación efectiva entre trabajadores y jefes genera clima de satisfacción y compromiso laboral productivo.					
	13. Se programan reuniones de trabajo en equipo para intercambiar conocimientos, experiencias, inquietudes de mejora laboral.					
	14. Las reuniones de trabajo en equipo permiten identificar logros y aspecto negativos para establecer estrategias de mejora laboral					
	15. El estilo de liderazgo permite compenetrarse con la misión y hacer suyo los objetivos para alcanzar resultados exitosos.					
Reconocimiento	16. Las políticas de atención al paciente y al público usuario se basan en estándares de calidad establecidas por el sector de salud.					
	17. La organización se proyecta a la comunidad con programas o campañas de salud a la población					
	18. Los servicios de atención de la salud que brinda el personal del hospital el paciente o al usuario se sientes satisfechos.					
	19. Los resultados alcanzados hacen que la organización se competitiva y sostenible.					
	20. El reconocimiento de la organización por la comunidad se debe a la calidad de servicio y a la buena imagen de sus trabajadores.					

## ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación.

Estimado compañero de trabajo reciba mi cordial salud, me presento a través de la presente para solicitarle su valiosa colaboración para que responda la siguiente encuesta; marcando con un aspa (X) en los casilleros en blanco que estime conveniente a su criterio profesional. Cuyo objetivo es: Recoger información sobre el desempeño laboral. Cada ítem tiene una escala de valoración de 1 a 5 puntos; donde:

Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	5 = Totalmente de acuerdo.
---------------------------	-------------------	-----------------	----------------	----------------------------

Dimen- siones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Identidad	La valoración de sí mismo y de los demás es un mecanismo que conduce a la autorrealización					
	Te identificas y promueves la filosofía de la organización para concretizar los fines que persigue la organización.					
	La capacidad de liderazgo, empatía, tolerancia, fortalecen las buenas relaciones interpersonales y un clima laboral positivo					
	El clima de la organización te brinda el espacio de seguridad, confianza, de empoderamiento para ejercer las funciones asignadas.					
	Regulas y controlas tus emociones ante situaciones adversas y propones estrategias para fortalecer el clima de la organización					
Competencias	Ser competente implica asumir de manera eficiente la labor encomendada en la organización para conseguir resultados óptimos					
	Desempeñarse bien laboralmente implica la práctica del: saber, hacer, ser, querer hacer, y el poder hacer bien las funciones asignadas.					
	Asumen desafíos para encaminar la misión de la organización como parte de su realización profesional.					
	Intercambia con otras personas sus conocimientos, experiencias, propuestas para lograr mejorar su rendimiento laboral.					
	Participa de eventos de capacitación para fortalecer sus competencias laborales para el desarrollo de la organización					
Compromiso	El compromiso con la organización es la identificación y la actitud de entrega al logro de los objetivos para desarrollo de la organización.					
	Las personas con competencias desarrolladas son personas comprometidas a ejercer su labor de manera eficiente.					
	Las relaciones interpersonales basadas en la responsabilidad, el respeto, la comunicación fluida generan productividad laboral.					
	Te sientes realizado profesionalmente cuando tu compromiso laboral rebaza los objetivos establecidos por la organización.					
	El logro la satisfacción laboral personal en la organización se debe al trabajo al compromiso laboral asumido por todos.					
Recompensa	El éxito de la organización es el resultado del esfuerzo, compromiso y trabajo en equipo de los trabajadores.					
	La identificación, el compromiso laboral y los resultados alcanzados permiten la rotación y el ascenso en el puesto					
	Por el buen desempeño laboral el personal es estimulado con viajes, becas de estudio.					
	Los estímulos otorgados por la organización hacen que el trabajador se sienta satisfecho del trabajo que realiza.					
	El personal de la organización es recompensado por su destacado desempeño.					

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>1. Nombre de instrumento</b>	<b>Cuestionario de clima organizacional</b>					
<b>2. Autoría</b>	Espinoza, J. (2015).					
	Adaptado.					
<b>3. Objetivos</b>	Recoger información sobre clima organizacional					
<b>4. Usuarios</b>	Personal que labora en la Clínica Privada Auna Guardia Civil de Lima					
<b>5. Especificaciones y forma suministro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación y emisión de la solicitud a la entidad para la aplicación de la encuesta.</li> <li>- La encuesta consta de 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, cada una de ellas organizados por 5 ítems.</li> <li>- Entrega y aplicación de la encuesta</li> <li>- Aplicación es individual.</li> <li>- Recepción de las encuestas desarrolladas</li> </ul>					
<b>6. Estructura: Variable Clima organizacional</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>				<b>Ítems</b>	
Liderazgo	Capacidad de motivación y comunicación al logro de resultados				1,2,3,4,5	
Capacitación	Fortalecimiento competencias para alcanzar resultados				6,7,8,9,10	
Empoderamiento	Delegación de funciones al logro de objetivos				11,12,13,14,15	
Reconocimiento	Imagen en la organización.				16,17,18,19,20	
<b>7. Escala:</b>						
<b>A) Escala General</b>			<b>B) Escala específica</b>			
Nivel	Rango	Nivel	Liderazgo	Capacitación	Empoderamiento	Reconocimiento
Totalmente desacuerdo	[ 01 – 20]	Totalmente desacuerdo	[ 01 – 05]	[ 01 – 05]	[ 01 – 05]	[ 01 – 05]
En desacuerdo	[ 21 – 40]	En desacuerdo	[ 06 – 10]	[ 06 – 10]	[ 06 – 10]	[ 06 – 10]
Indiferente	[ 41 – 60]	Indiferente	[ 11 – 15]	[ 11 – 15]	[ 11 – 15]	[ 11 – 15]
De acuerdo	[61 – 80]	De acuerdo	[ 16 – 20]	[ 16 – 20]	[ 16 – 20]	[ 16 – 20]
Totalmente de acuerdo	[81 – 100]	Totalmente de acuerdo	[ 21 – 25]	[ 21 – 25]	[ 21 – 25]	[ 21 – 25]
<b>8. Validación</b>	<p>Su contenido se determinará mediante el juicio de expertos.</p> <p>Ficha de validación de la encuesta.</p> <p>Ficha de opinión de los expertos</p> <p>Constancias de los expertos</p>					
<b>9. Confiabilidad</b>	<p>Mediante el programa informático SPSS</p> <p>Coficiente de fiabilidad en el Alfa de Cronbach</p>					

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>1. Nombre de instrumento</b>	Desempeño laboral					
<b>2. Autoría</b>	López, S. (2022)					
	Adaptado					
<b>3. Objetivos</b>	Recoger información sobre desempeño laboral					
<b>4. Usuarios</b>	Personal que labora en la Clínica Privada Auna Guardia Civil de Lima					
<b>5. Especificaciones y forma suministro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación y emisión de la solicitud a la entidad para la aplicación de la encuesta.</li> <li>- La encuesta consta de 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, cada una de ellas organizados por 5 ítems.</li> <li>- Entrega y aplicación de la encuesta</li> <li>- Aplicación es individual.</li> <li>- Recepción de las encuestas desarrolladas</li> </ul>					
<b>6. Estructura: Variable Desempeño Laboral</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>				<b>Ítems</b>	
Identidad	Valoración reconcomiendo e identificación del trabajador con la organización				1,2,3,4,5	
Competencias	Capacidades profesionales para asumir un cargo				6,7,8,9,10	
Compromiso	Responsabilidad laboral para alcanzar metas				11,12,13,14,15	
Recompensa	Estímulos por el buen desempeño laboral.				16,17,18,19,20	
<b>7. Escala:</b>						
<b>C) Escala General</b>			<b>D) Escala específica</b>			
Nivel	Rango	Nivel	Identidad	Competencias	Compromiso	Recompensa
Totalmente desacuerdo	[ 01 – 20]	Totalmente de acuerdo	[ 01 – 05]	[ 01 – 05]	[ 01 – 05]	[ 01 – 05]
En desacuerdo	[ 21 – 40]	En desacuerdo	[ 06 – 10]	[ 06 – 10]	[ 06 – 10]	[ 06 – 10]
Indiferente	[ 41 – 60]	Indiferente	[ 11 – 15]	[ 11 – 15]	[ 11 – 15]	[ 11 – 15]
De acuerdo	[61 – 80]	De acuerdo	[ 16 – 20]	[ 16 – 20]	[ 16 – 20]	[ 16 – 20]
Totalmente de acuerdo	[81 – 100]	Totalmente de acuerdo	[ 21 – 25]	[ 21 – 25]	[ 21 – 25]	[ 21 – 25]
<b>8. Validación</b>	<p>Su contenido se determinará mediante el juicio de expertos.</p> <p>Ficha de validación de la encuesta.</p> <p>Ficha de opinión de los expertos</p> <p>Constancias de los expertos</p>					
<b>9. Confiabilidad</b>	<p>Mediante el programa informático SPSS</p> <p>Coefficiente de fiabilidad en el Alfa de Cronbach</p>					

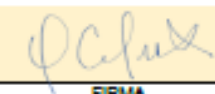
Anexo 3. Validación.

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Responsable de la investigación	: Díaz Ramírez, Mayra Arells.				
2. Objetivo	: Revisar y validar el cuestionario de clima organizacional				
3. Presentación	: Saludos cordiales Señor Especialista, recuro a Ud., por su conocimiento y experiencia profesional en el campo de la administración, para solicitarle su colaboración en la revisión y validación del cuestionario sobre clima organizacional que presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio, para determinar si cuenta con los requisitos para su aplicación. Para cada dimensión e ítem se considere la escala de 1 a 5 puntos.				
4. Valoración	Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	Totalmente de acuerdo = 5

Dimensiones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Liderazgo	1. La gestión de la organización ha puesto en práctica el estilo de liderazgo transformacional				X	
	2. La motivación y la comunicación efectiva entre trabajadores y los jefes es un factor clave en la gestión del hospital.				X	
	3. En el diseño de las políticas y los planes estratégicos participan de manera directa aportando sus conocimientos y experiencias.				X	
	4. La organización tiene como principio de desarrollo la valoración de cada uno de sus trabajadores: como es, que hace, debe hacer y lograr.					X
	5. La motivación y la regulación de las emociones genera resultados óptimos en las funciones y el desarrollo de los trabajadores.					X
Capacitación	6. Dentro de las políticas de desarrollo de la organización las capacitaciones se desarrollan de manera permanente.					X
	7. El estilo de liderazgo permite en los trabajadores identificar las necesidades de capacitación para fortalecer su desempeño					X
	8. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a las necesidades laborales, le permite aportar e innovar la organización					X
	9. La autoevaluación como un mecanismo de reflexión le permite identificar debilidades para establecer planes de mejora laboral.				X	
	10. Las capacitaciones es un mecanismo que le ayuda mejorar su labor y obtener resultados productivos en bien de la organización.					X
Empoderamiento	11. El estilo de gestión de la organización le brinda la confianza, seguridad, valore sus competencias para lograr sus objetivos.				X	
	12. La comunicación y la motivación efectiva entre trabajadores y jefes genera clima de satisfacción y compromiso laboral productivo.					X
	13. Se programan reuniones de trabajo en equipo para intercambiar conocimientos, experiencias, inquietudes de mejora laboral.					X
	14. Las reuniones de trabajo en equipo permiten identificar logros y aspecto negativos para establecer estrategias de mejora laboral					X
	15. El estilo de liderazgo permite comprometerse con la misión y hacer suyo los objetivos para alcanzar resultados exitosos.				X	
Reconocimiento	16. Las políticas de atención al paciente y al público usuario se basan en estándares de calidad establecidas por el sector de salud.				X	
	17. La organización se proyecta a la comunidad con programas o campañas de salud a la población				X	
	18. Los servicios de atención de la salud que brinda el personal del hospital al paciente o al usuario se sienten satisfechos.					X
	19. Los resultados alcanzados hacen que la organización se competitiva y sostenible.					X
	20. El reconocimiento de la organización por la comunidad se debe a la calidad de servicio y a la buena imagen de sus trabajadores.					X

Observaciones: .....

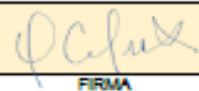
Apellidos y nombres de validador	CELIS VARGAS OSCAR ENRIQUE	
Centro de trabajo	UNIVERSIDAD	
Grado Académico	MAGISTER	FIRMA
Cargo / Función	DOCENTE	N° D.N.I: 42734963
Lugar y Fecha:	26.05.2022	

## VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

1. Responsable de la investigación	: Díaz Ramírez, Mayra Arellis.				
2. Objetivo	: Revisar y validar el cuestionario de desempeño laboral				
3. Presentación	: Saludos cordiales Señor Especialista, recuro a Ud., por su conocimiento y experiencia profesional en el campo de la administración, para solicitarle su colaboración en la revisión y validación del cuestionario sobre clima organizacional que presento. Marque con un x en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio, para determinar si cuenta con los requisitos para su aplicación. Para cada dimensión e ítem se considera la escala de 1 a 5 puntos.				
4. Valoración	Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	Totalmente de acuerdo = 5

Dimensiones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Identidad	La valoración de sí mismo y de los demás es un mecanismo que conduce a la autorrealización				X	
	Te identificas y promueves la filosofía de la organización para concretar los fines que persigue la organización.				X	
	La capacidad de liderazgo, empatía, tolerancia, fortalecen las buenas relaciones interpersonales y un clima laboral positivo					X
	El clima de la organización te brinda el espacio de seguridad, confianza, de empoderamiento para ejercer las funciones asignadas.					X
	Regulas y controlas las emociones ante situaciones adversas y propones estrategias para fortalecer el clima de la organización					X
Competencias	Ser competente implica asumir de manera eficiente la labor encomendada en la organización para conseguir resultados óptimos					X
	Desempeñarse bien laboralmente implica la práctica del: saber, hacer, ser, querer hacer, y el poder hacer bien las funciones asignadas.					X
	Assumen desafíos para encaminar la misión de la organización como parte de su realización profesional.					X
	Intercambia con otras personas sus conocimientos, experiencias, propuestas para lograr mejorar su rendimiento laboral.					X
	Participa de eventos de capacitación para fortalecer sus competencias laborales para el desarrollo de la organización					X
Compromiso	El compromiso con la organización es la identificación y la actitud de entrega al logro de los objetivos para desarrollo de la organización.				X	
	Las personas con competencias desarrolladas son personas comprometidas a ejercer su labor de manera eficiente.				X	
	Las relaciones interpersonales basadas en la responsabilidad, el respeto, la comunicación fluida generan productividad laboral.				X	
	Te sientes realizado profesionalmente cuando tu compromiso laboral rebasa los objetivos establecidos por la organización.					X
	El logro la satisfacción laboral personal en la organización se debe al trabajo al compromiso laboral asumido por todos.					X
Recompensa	El éxito de la organización es el resultado del esfuerzo, compromiso y trabajo en equipo de los trabajadores.					X
	La identificación, el compromiso laboral y los resultados alcanzados permiten la rotación y el ascenso en el puesto					X
	Por el buen desempeño laboral el personal es estimulado con viajes, becas de estudio.					X
	Los estímulos otorgados por la organización hacen que el trabajador se sienta satisfecho del trabajo que realiza.					X
	El personal de la organización es recompensado por su destacado desempeño.					X

Observaciones: .....

Apellidos y nombres de validador	CELIS VARGAS OSCAR ENRIQUE	 FIRMA
Centro de trabajo	UNIVERSIDAD	
Grado Académico	MAGISTER	N° D.N.I.: 42734963
Cargo / Función	DOCENTE	
Lugar y Fecha:	26.05.2022	


**OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO  
DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Responsable de la investigación	: Díaz Ramírez, Mayra Arellis.
Presentación	: Señor Especialista, solicito su valiosa colaboración por su experiencia profesional en el campo de administración, para que revise y emita su opinión como experto para la validación del instrumento de Címa Organizacional y Desempeño Laboral que le presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio. Para cada indicador la escala de valoración es: bajo =1, regular = 2 y buena = 3 puntos.

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CRITERIO								
			Pertinente			Relevante			Claridad		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Claridad	La investigación se expresa en lenguaje riguroso, claro y preciso.			X			X			X
2	Consistencia.	Tiene un basamento teórico científico- práctico.			X			X			X
3	Actualidad.	Se ajusta a los modelos de gestión actual de las organizaciones.			X			X			X
4	Organización.	Presenta secuencia lógica entre la teoría, dimensiones e indicadores.			X			X			X
5	Suficiencia.	Nivel de profundidad en la información en cantidad y calidad.			X			X			X
6	Intencionalidad	Las dimensiones delimitan las variables de estudio del clima organizacional y desempeño laboral			X			X			X
7	Objetividad.	Describe situaciones observables del contexto de estudio para promover cambios en la organización			X			X			X
8	Coherencia.	Las dimensiones y criterios obedecen a los propósitos de la investigación.			X			X			X
9	Metodología	Es consistente, significativa y aporta al campo de la gestión de las organizaciones de salud, genera nuevas investigaciones.			X			X			X
10	Persistencia	Responde a demandas y desafíos de las organizaciones de la salud.			X			X			X

**Observaciones:** (Precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombres de validador	CELIS VARGAS OSCAR ENRIQUE	 FIRMA N° D.N.I.: 42734963
Centro de trabajo	UNIVERSIDAD	
Grado Académico	MAGISTER	
Cargo / Función	DOCENTE	
Lugar y Fecha:	26.05.2022	

**NOTA:**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al planteamiento teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



## VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Responsable de la investigación	: Díaz Ramírez, Mayra Arelis.				
2. Objetivo	: Revisar y validar el cuestionario de clima organizacional				
3. Presentación	: Saludos cordiales Señor Especialista, recorro a Ud., por su conocimiento y experiencia profesional en el campo de la administración, para solicitarle su colaboración en la revisión y validación del cuestionario sobre clima organizacional que presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio, para determinar si cuenta con los requisitos para su aplicación. Para cada dimensión e ítems se considera la escala de 1 a 5 puntos.				
4. Valoración	Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	Totalmente de acuerdo = 5

Dimen- siones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Liderazgo	1. La gestión de la organización ha puesto en práctica el estilo de liderazgo transformacional					✓
	2. La motivación y la comunicación efectiva entre trabajadores y los jefes es un factor clave en la gestión del hospital.					✓
	3. En el diseño de las políticas y los planes estratégicos participan de manera directa aportando sus conocimientos y experiencias.					✓
	4. La organización tiene como principio de desarrollo la valoración de cada uno de sus trabajadores: como es, que hace, debe hacer y lograr.					✓
	5. La motivación y la regulación de las emociones genera resultados óptimos en las funciones y el desarrollo de los trabajadores.					✓
Capacitación	6. Dentro de las políticas de desarrollo de la organización las capacitaciones se desarrollan de manera permanente.					✓
	7. El estilo de liderazgo permite en los trabajadores identificar las necesidades de capacitación para fortalecer su desempeño					✓
	8. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a las necesidades laborales, le permite aportar e innovar la organización					✓
	9. La autoevaluación como un mecanismo de reflexión le permite identificar debilidades para establecer planes de mejora laboral.					✓
Empoderamiento	10. Las capacitaciones es un mecanismo que le ayuda mejorar su labor y obtener resultados productivos en bien de la organización.					✓
	11. El estilo de gestión de la organización le brinda la confianza, seguridad, valora sus competencias para lograr sus objetivos.					✓
	12. La comunicación y la motivación efectiva entre trabajadores y jefes genera clima de satisfacción y compromiso laboral productivo.					✓
	13. Se programan reuniones de trabajo en equipo para intercambiar conocimientos, experiencias, inquietudes de mejora laboral.					✓
	14. Las reuniones de trabajo en equipo permiten identificar logros y aspecto negativos para establecer estrategias de mejora laboral					✓
Reconocimiento	15. El estilo de liderazgo permite compenetrarse con la misión y hacer suyo los objetivos para alcanzar resultados exitosos.					✓
	16. Las políticas de atención al paciente y al público usuario se basan en estándares de calidad establecidas por el sector de salud.					✓
	17. La organización se proyecta a la comunidad con programas o campañas de salud a la población					✓
	18. Los servicios de atención de la salud que brinda el personal del hospital el paciente o al usuario se sienten satisfechos.					✓
	19. Los resultados alcanzados hacen que la organización se competitiva y sostenible.					✓
	20. El reconocimiento de la organización por la comunidad se debe a la calidad de servicio y a la buena imagen de sus trabajadores.					✓

Observaciones: .....

Apellidos y nombres de validador	Balkena Díaz, William José	
Centro de trabajo	IESPP "Sagrado Corazón de Jesús"	
Grado Académico	Maestría	FIRMA
Cargo / Función	Jefe de Unidad Académica	N° D.N.I: 17925249
Lugar y Fecha:	24 de Mayo de 2022	




### VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

1. Responsable de la Investigación	: Díaz Ramírez, Mayra Arelis.				
2. Objetivo	: Revisar y validar el cuestionario de desempeño laboral				
3. Presentación	: Saludos cordiales Señor Especialista, recorro a Ud., por su conocimiento y experiencia profesional en el campo de la administración, para solicitarle su colaboración en la revisión y validación del cuestionario sobre clima organizacional que presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio, para determinar si cuenta con los requisitos para su aplicación. Para cada dimensión e ítems se considera la escala de 1 a 5 puntos.				
4. Valoración	Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	Totalmente de acuerdo = 5

Dimen-siones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Identidad	La valoración de sí mismo y de los demás es un mecanismo que conduce a la autorrealización					✓
	Te identificas y promueves la filosofía de la organización para concretizar los fines que persigue la organización.					✓
	La capacidad de liderazgo, empatía, tolerancia, fortalecen las buenas relaciones interpersonales y un clima laboral positivo					✓
	El clima de la organización te brinda el espacio de seguridad, confianza, de empoderamiento para ejercer las funciones asignadas.					✓
	Regulas y controlas tus emociones ante situaciones adversas y propones estrategias para fortalecer el clima de la organización					✓
Competencias	Ser competente implica asumir de manera eficiente la labor encomendada en la organización para conseguir resultados óptimos					✓
	Desempeñarse bien laboralmente implica la práctica del: saber, hacer, ser, querer hacer, y el poder hacer bien las funciones asignadas.					✓
	Asumen desafíos para encaminar la misión de la organización como parte de su realización profesional.					✓
	Intercambia con otras personas sus conocimientos, experiencias, propuestas para lograr mejorar su rendimiento laboral.					✓
Compromiso	Participa de eventos de capacitación para fortalecer sus competencias laborales para el desarrollo de la organización					✓
	El compromiso con la organización es la identificación y la actitud de entrega al logro de los objetivos para desarrollo de la organización.					✓
	Las personas con competencias desarrolladas son personas comprometidas a ejercer su labor de manera eficiente.					✓
	Las relaciones interpersonales basadas en la responsabilidad, el respeto, la comunicación fluida generan productividad laboral.					✓
	Te sientes realizado profesionalmente cuando tu compromiso laboral rebaza los objetivos establecidos por la organización.					✓
Recompensa	El logro la satisfacción laboral personal en la organización se debe al trabajo al compromiso laboral asumido por todos.					✓
	El éxito de la organización es el resultado del esfuerzo, compromiso y trabajo en equipo de los trabajadores.					✓
	La identificación, el compromiso laboral y los resultados alcanzados permiten la rotación y el ascenso en el puesto					✓
	Por el buen desempeño laboral el personal es estimulado con viajes, becas de estudio.					✓
	Los estímulos otorgados por la organización hacen que el trabajador se sienta satisfecho del trabajo que realiza.					✓
	El personal de la organización es recompensado por su destacado desempeño.					✓

Observaciones: .....

Apellidos y nombres de validador	<i>Balleña Díaz, William José</i>	
Centro de trabajo	<i>IESPP. "Sagrado Corazón de Jesús"</i>	
Grado Académico	<i>Maestría</i>	FIRMA
Cargo / Función	<i>Señal de Unidad Académica</i>	N° D.N.I: <i>17925249</i>
Lugar y Fecha:	<i>26 de Mayo de 2022</i>	

**OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO  
DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

<b>Responsable de la investigación</b>	: <b>Díaz Ramírez, Mayra Arelis.</b>
<b>Presentación</b>	: Señor Especialista, solicito su valiosa colaboración por su experiencia profesional en el campo de administración, para que revise y emita su opinión como experto para la validación del instrumento de Clima Organizacional y Desempeño Laboral que le presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio. Para cada indicador la escala de valoración es: bajo =1, regular = 2 y buena = 3 puntos.

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CRITERIO								
			Pertinente			Relevante			Claridad		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Claridad	La investigación se expresa en lenguaje riguroso, claro y preciso.			✓			✓			✓
2	Consistencia.	Tiene un basamento teórico científico- práctico.			✓			✓			✓
3	Actualidad.	Se ajusta a los modelos de gestión actual de las organizaciones.			✓			✓			✓
4	Organización.	Presenta secuencia lógica entre la teoría, dimensiones e indicadores.	✓					✓			✓
5	Suficiencia.	Nivel de profundidad en la información en cantidad y calidad.			✓			✓			✓
6	Intencionalidad	Las dimensiones delimitan las variables de estudio del clima organizacional y desempeño laboral			✓			✓			✓
7	Objetividad.	Describe situaciones observables del contexto de estudio para promover cambios en la organización			✓			✓			✓
8	Coherencia.	Las dimensiones y criterios obedecen a los propósitos de la investigación.			✓			✓			✓
9	Metodología	Es consistente, significativa y aporta al campo de la gestión de las organizaciones de salud, genera nuevas investigaciones.			✓			✓			✓
10	Persistencia	Responde a demandas y desafíos de las organizaciones de la salud.	✓					✓			✓

**Observaciones:** (Precisar si hay suficiencia)

**Opinión:** Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres de validador	Ballena Díaz William José	
Centro de trabajo	IESPP "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS" Meeñ	
Grado Académico	Maestría	FIRMA
Cargo / Función	Jefe de Unidad Académica	N° D.N.I.:
Lugar y Fecha:	26 de Mayo del 2022	

**NOTA:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al planteamiento teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


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

## VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Responsable de la investigación	: Díaz Ramírez, Mayra Arelis.				
2. Objetivo	: Revisar y validar el cuestionario de clima organizacional				
3. Presentación	: Saludos cordiales Señor Especialista, recorro a Ud., por su conocimiento y experiencia profesional en el campo de la administración, para solicitarle su colaboración en la revisión y validación del cuestionario sobre clima organizacional que presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio, para determinar si cuenta con los requisitos para su aplicación. Para cada dimensión e ítems se considera la escala de 1 a 5 puntos.				
4. Valoración	Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	Totalmente de acuerdo = 5

Dimen- siones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Liderazgo	1. La gestión de la organización ha puesto en práctica el estilo de liderazgo transformacional				X	
	2. La motivación y la comunicación efectiva entre trabajadores y los jefes es un factor clave en la gestión del hospital.					+
	3. En el diseño de las políticas y los planes estratégicos participan de manera directa aportando sus conocimientos y experiencias.					+
	4. La organización tiene como principio de desarrollo la valoración de cada uno de sus trabajadores: como es, que hace, debe hacer y lograr.					+
	5. La motivación y la regulación de las emociones genera resultados óptimos en las funciones y el desarrollo de los trabajadores.					+
Capacitación	6. Dentro de las políticas de desarrollo de la organización las capacitaciones se desarrollan de manera permanente.					+
	7. El estilo de liderazgo permite en los trabajadores identificar las necesidades de capacitación para fortalecer su desempeño					+
	8. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a las necesidades laborales, le permite aportar e innovar la organización					+
	9. La autoevaluación como un mecanismo de reflexión le permite identificar debilidades para establecer planes de mejora laboral.					+
Empoderamiento	10. Las capacitaciones es un mecanismo que le ayuda mejorar su labor y obtener resultados productivos en bien de la organización.					+
	11. El estilo de gestión de la organización le brinda la confianza, seguridad, valora sus competencias para lograr sus objetivos.					+
	12. La comunicación y la motivación efectiva entre trabajadores y jefes genera clima de satisfacción y compromiso laboral productivo.					+
	13. Se programan reuniones de trabajo en equipo para intercambiar conocimientos, experiencias, inquietudes de mejora laboral.					+
	14. Las reuniones de trabajo en equipo permiten identificar logros y aspecto negativos para establecer estrategias de mejora laboral					+
Reconocimiento	15. El estilo de liderazgo permite compenetrarse con la misión y hacer suyo los objetivos para alcanzar resultados exitosos.					+
	16. Las políticas de atención al paciente y al público usuario se basan en estándares de calidad establecidas por el sector de salud.					+
	17. La organización se proyecta a la comunidad con programas o campañas de salud a la población					+
	18. Los servicios de atención de la salud que brinda el personal del hospital el paciente o al usuario se sienten satisfechos.					+
	19. Los resultados alcanzados hacen que la organización se competitiva y sostenible.					+
	20. El reconocimiento de la organización por la comunidad se debe a la calidad de servicio y a la buena imagen de sus trabajadores.					+

Observaciones: .....

Apellidos y nombres de validador	<i>Calbay Rodríguez Carreras</i>	 FIRMA
Centro de trabajo	<i>I.E.S. 8 "Sagrado Corazón de Jesús"</i>	
Grado Académico	<i>MAESTRÍA</i>	N° D.N.I: <i>17602189</i>
Cargo / Función	<i>Secretario Académico</i>	
Lugar y Fecha:	<i>27/05/2022.</i>	




### VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

1. Responsable de la investigación	: Díaz Ramírez, Mayra Arelis.				
2. Objetivo	: Revisar y validar el cuestionario de desempeño laboral				
3. Presentación	: Saludos cordiales Señor Especialista, recorro a Ud., por su conocimiento y experiencia profesional en el campo de la administración, para solicitarle su colaboración en la revisión y validación del cuestionario sobre clima organizacional que presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio, para determinar si cuenta con los requisitos para su aplicación. Para cada dimensión e ítems se considera la escala de 1 a 5 puntos.				
4. Valoración	Totalmente de acuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indiferente = 3	De acuerdo = 4	Totalmente de acuerdo = 5

Dimen- siones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Identidad	La valoración de sí mismo y de los demás es un mecanismo que conduce a la autorrealización				X	
	Te identificas y promueves la filosofía de la organización para concretizar los fines que persigue la organización.					X
	La capacidad de liderazgo, empatía, tolerancia, fortalecen las buenas relaciones interpersonales y un clima laboral positivo				X	
	El clima de la organización te brinda el espacio de seguridad, confianza, de empoderamiento para ejercer las funciones asignadas.					X
	Regulas y controlas tus emociones ante situaciones adversas y propones estrategias para fortalecer el clima de la organización				X	
Competencias	Ser competente implica asumir de manera eficiente la labor encomendada en la organización para conseguir resultados óptimos					X
	Desempeñarse bien laboralmente implica la práctica del: saber, hacer, ser, querer hacer, y el poder hacer bien las funciones asignadas.					X
	Asumen desafíos para encaminar la misión de la organización como parte de su realización profesional.					X
	Intercambia con otras personas sus conocimientos, experiencias, propuestas para lograr mejorar su rendimiento laboral.				X	
Compromiso	Participa de eventos de capacitación para fortalecer sus competencias laborales para el desarrollo de la organización					X
	El compromiso con la organización es la identificación y la actitud de entrega al logro de los objetivos para desarrollo de la organización.				X	
	Las personas con competencias desarrolladas son personas comprometidas a ejercer su labor de manera eficiente.					X
	Las relaciones interpersonales basadas en la responsabilidad, el respeto, la comunicación fluida generan productividad laboral.					X
	Te sientes realizado profesionalmente cuando tu compromiso laboral rebasa los objetivos establecidos por la organización.					X
Recompensa	El logro la satisfacción laboral personal en la organización se debe al trabajo al compromiso laboral asumido por todos.					X
	El éxito de la organización es el resultado del esfuerzo, compromiso y trabajo en equipo de los trabajadores.				X	
	La identificación, el compromiso laboral y los resultados alcanzados permiten la rotación y el ascenso en el puesto					X
	Por el buen desempeño laboral el personal es estimulado con viajes, becas de estudio.				X	
	Los estímulos otorgados por la organización hacen que el trabajador se sienta satisfecho del trabajo que realiza.				X	
	El personal de la organización es recompensado por su destacado desempeño.				X	

Observaciones: .....

Apellidos y nombres de validador	<i>Calbay Rodríguez Carmen</i>	 FIRMA
Centro de trabajo	<i>I.E.S.P. "Sagrado Corazón de Jesús"</i>	
Grado Académico	<i>MAESTRÍA</i>	N° D.N.I: <i>17602189</i>
Cargo / Función	<i>Secretario Académico</i>	
Lugar y Fecha:	<i>27/07/2022</i>	


**OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO  
DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

<b>Responsable de la investigación</b>	: <b>Díaz Ramírez, Mayra Arelis.</b>
<b>Presentación</b>	: Señor Especialista, solicito su valiosa colaboración por su experiencia profesional en el campo de administración, para que revise y emita su opinión como experto para la validación del instrumento de Clima Organizacional y Desempeño Laboral que le presento. Marque con un aspa (X) en el casillero la respuesta que estime conveniente de acuerdo a su criterio. Para cada indicador la escala de valoración es: bajo =1, regular = 2 y buena = 3 puntos.

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CRITERIO								
			Pertinente			Relevante			Claridad		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Claridad	La investigación se expresa en lenguaje riguroso, claro y preciso.			X						X
2	Consistencia.	Tiene un basamento teórico científico- práctico.	X								X
3	Actualidad.	Se ajusta a los modelos de gestión actual de las organizaciones.		X				X		X	
4	Organización.	Presenta secuencia lógica entre la teoría, dimensiones e indicadores.		X				X			X
5	Suficiencia.	Nivel de profundidad en la información en cantidad y calidad.	X			X					X
6	Intencionalidad	Las dimensiones delimitan las variables de estudio del clima organizacional y desempeño laboral		X				X			X
7	Objetividad.	Describe situaciones observables del contexto de estudio para promover cambios en la organización	X					X			X
8	Coherencia.	Las dimensiones y criterios obedecen a los propósitos de la investigación.		X		X					X
9	Metodología	Es consistente, significativa y aporta al campo de la gestión de las organizaciones de salud, genera nuevas investigaciones.	X					X			X
10	Persistencia	Responde a demandas y desafíos de las organizaciones de la salud.		X		X				X	

**Observaciones:** (Precisar si hay suficiencia)

**Opinión:** Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres de validador	<i>Calbay Rodríguez Carmen</i>	
Centro de trabajo	<i>I.E.S.P. Sagrado Corazón de Jesús</i>	
Grado Académico	<i>MAESTRIA</i>	FIRMA
Cargo / Función	<i>Secretario Académico</i>	N° D.N.I: <i>17602189</i>
Lugar y Fecha:	<i>27/05/2022</i>	

**NOTA:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al planteamiento teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**BASE DE DATOS DE LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20
1 Experto	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
2 Experto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3 Experto	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	3	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	3	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	20
<b>RESULTADO:</b>	
El índice de fiabilidad es muy alto	

**BASE DE DATOS DE LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20
1 Experto	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2 Experto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3 Experto	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	3	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	3	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	elementos
.846	20
<b>RESULTADO:</b>	
El índice de fiabilidad es muy alto	

**JUICIO EXPERTOS: VALIDACION DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.**

N°	PERTINENCIA										RELEVANCIA										CLARIDAD									
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
EXP01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
EXP02	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3
EXP03	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2

Pertinencia 1  
 Relevancia 2  
 Claridad 3

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	3	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	3	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	elementos
.841	30

**RESULTADO:**  
 El índice de fiabilidad es muy alto

## Anexo 4. Confiabilidad.

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE DATOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a reliability analysis. The left-hand pane contains a tree view with the following structure:

- Resultado
- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: TODAS LAS VARIABLES
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticos
    - Estadísticos
    - Matriz de corr
    - Estadísticos

```
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### → Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos0]

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	56	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	56	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,895	20

##### Estadísticos de los elementos



\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: TODAS LA
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticos
    - Estadísticos
    - Matriz de corr
    - Estadísticos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	70,9643	103,817	,428	,655	,893
VAR00002	70,9107	104,919	,402	,437	,893
VAR00003	71,0893	102,846	,485	,684	,891
VAR00004	71,2143	97,881	,708	,693	,884
VAR00005	71,0893	97,283	,684	,763	,885
VAR00006	71,1250	100,402	,606	,679	,888
VAR00007	70,8571	101,434	,517	,647	,890
VAR00008	70,9643	99,599	,658	,634	,886
VAR00009	71,1250	101,893	,508	,697	,890
VAR00010	70,8571	101,470	,541	,669	,890
VAR00011	71,1964	102,197	,570	,638	,889
VAR00012	71,0536	102,888	,463	,584	,892
VAR00013	70,9286	103,813	,414	,506	,893
VAR00014	71,2143	101,553	,545	,727	,889
VAR00015	71,1607	102,065	,462	,533	,892
VAR00016	71,0357	104,726	,409	,494	,893
VAR00017	71,2143	102,462	,570	,609	,889
VAR00018	71,0179	106,127	,290	,585	,897
VAR00019	71,1250	101,711	,506	,631	,891
VAR00020	71,1250	100,548	,557	,701	,889

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar

21°C 15:32 8/07/2022

## Análisis de fiabilidad de datos de desempeño laboral

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: TODAS LAS VARIABLES
    - Título
    - Resumen de Estadísticos
    - Estadísticos
    - Matriz de correlación
    - Estadísticos

**Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	56	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	56	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,907	,905	20

**Estadísticos de los elementos**

	Media	Desviación típica	N
VAR00021	3,9821	,86321	56
VAR00022	4,0179	,84188	56

IBM SPSS Statistics Processor está listo

21°C 15:37 8/07/2022

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: TODAS LAS...
    - Título
    - Resumen de...
    - Estadísticos...
    - Estadísticos...
    - Matriz de corr...
    - Estadísticos t...

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00021	73,6429	104,270	,406	,645	,906
VAR00022	73,6071	106,570	,281	,691	,909
VAR00023	73,7857	98,244	,578	,705	,902
VAR00024	73,6786	98,840	,634	,657	,900
VAR00025	73,6429	101,143	,592	,581	,901
VAR00026	73,8571	103,761	,504	,617	,903
VAR00027	73,9464	102,197	,550	,736	,902
VAR00028	73,7857	105,771	,374	,497	,906
VAR00029	73,6250	99,802	,703	,876	,898
VAR00030	73,7321	104,563	,424	,581	,905
VAR00031	73,7500	102,373	,496	,667	,904
VAR00032	73,6607	98,446	,678	,756	,899
VAR00033	73,7500	107,245	,311	,461	,907
VAR00034	73,8214	99,931	,563	,632	,902
VAR00035	73,8929	96,097	,725	,825	,897
VAR00036	73,6071	101,225	,587	,679	,901
VAR00037	73,8571	100,852	,601	,727	,901
VAR00038	73,7143	100,790	,654	,707	,900
VAR00039	73,7679	102,109	,520	,687	,903
VAR00040	73,7500	100,300	,651	,652	,900

IBM SPSS Statistics Processor está listo

15:38

21°C ESP 8/07/2022

Anexo 5. Base de datos.

Base datos Cuestionario Clima organizacional y Desempeño laboral - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro 10

Z39

TABULACIÓN DE DATOS ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL\_CLINICA PRIVADA DE LIMA 2022

		D1: Liderazgo				D2: Capacitación				D3: Empoderamiento				D4: Reconocimiento							
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20
1																					
2																					
3																					
4																					
5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	5
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	6	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	7	4	4	4	3	3	3	5	5	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3
12	8	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4
13	9	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4
14	10	4	4	2	3	5	4	5	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	5	3	3
15	11	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
16	12	3	4	3	4	5	4	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5
17	13	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3
18	14	3	4	5	3	2	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	2	3	2
19	15	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2
20	16	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	2	3	4
21	17	5	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3
22	18	3	4	5	3	4	5	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3
23	19	3	4	4	3	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4
24	20	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	2	2	3	2	3	4	4	3	5	5
25	21	1	3	3	2	1	3	2	2	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	2	1
26	22	3	4	3	4	2	4	4	2	3	5	3	5	5	3	2	3	3	4	5	2
27	23	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	2	4	3	3	2	4	3	5	5	4
28	24	3	3	2	1	2	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	5	4	4	4	3
29	25	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5
30	26	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4
31	27	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4
32	28	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4
33	29	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
34	30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5
35	31	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	3

Global -Dimensiones | Hoja5 | Fiabilidad datos | Hoja1 | **Cultura y Desempeño**

Listo

Escribe aquí para buscar

Base datos Cuestionario Clima organizacional y Desempeño laboral - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro 10

Z39

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
31	27	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4		
32	28	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4		
33	29	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4		
34	30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5		
35	31	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3		
36	32	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4		
37	33	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5		
38	34	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4		
39	35	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4		
40	36	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4		
41	37	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	5		
42	38	3	5	5	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3		
43	39	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	5	5	5	4	3	2	2	2		
44	40	5	4	3	3	5	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	3	3	4	5		
45	41	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4		
46	42	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5		
47	43	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3		
48	44	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4		
49	45	4	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
50	46	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	2		
51	47	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4		
52	48	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3		
53	49	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4		
54	50	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5		
55	51	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4		
56	52	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3		
57	53	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4		
58	54	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4		
59	55	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	3		
60	56	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4		
61																							
62																							
63																							
64																							
65																							

Global -Dimensiones Hoja5 Fiabilidad datos Hoja1 **Cultura y Desempeño**

Listo

Escribe aquí para buscar

Base datos Cuestionario Clima organizacional y Desempeño laboral - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro 10

Y88

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
67																							
68		TABULACIÓN DE DATOS ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL CLINICA PRIVADA DE LIMA 2022																					
69		D1: Identidad					D2: Competencias					D3: Compromiso					D4: Recompensa.						
70		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20		
71	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
77	7	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
78	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
79	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
80	10	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4
81	11	4	5	2	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3
82	12	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4
83	13	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
84	14	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
85	15	4	2	5	2	3	3	4	3	3	4	3	5	3	2	3	4	4	3	4	2	4	2
86	16	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5
87	17	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3
88	18	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3
89	19	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
90	20	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
91	21	4	5	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	1	3	2	3	2	3	3	3
92	22	3	4	5	3	4	4	2	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4
93	23	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
94	24	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4
95	25	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
96	26	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5
97	27	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5
98	28	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4
99	29	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5
100	30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4
101	31	4	5	2	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3

Global -Dimensiones Hoja5 Fiabilidad datos Hoja1 **Cultura y Desempeño**

Listo

Escribe aquí para buscar

Base datos Cuestionario Clima organizacional y Desempeño laboral - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro 10

Y88

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
100	30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	4		
101	31	4	5	2	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3		
102	32	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	5	4	3	5	4	4		
103	33	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4		
104	34	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4		
105	35	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4		
106	36	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5		
107	37	5	4	5	5	5	3	5	2	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3		
108	38	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4		
109	39	4	5	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3	2		
110	40	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4		
111	41	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3		
112	42	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4		
113	43	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5		
114	44	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5		
115	45	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3		
116	46	3	3	4	2	3	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	5	3		
117	47	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
118	48	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4		
119	49	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5		
120	50	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4		
121	51	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3		
122	52	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4		
123	53	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4		
124	54	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5		
125	55	2	4	3	3	4	4	2	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3		
126	56	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5		
127																							
128																							
129																							
130																							
131																							
132																							
133																							
134																							
135																							

Global -Dimensiones | Hoja5 | Fiabilidad datos | Hoja1 | **Cultura y Desempeño**

Listo

Escribe aquí para buscar

**Anexo 6. Autorización de la institución.**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Lima, 10 de junio de 2022.

**AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**Señora:**  
**LIC. MAYRA ARELIS DÍAZ RAMÍREZ**  
**Presente.**

De acuerdo a la solicitud enviada por usted, en mi calidad de Director Médico de la institución, le informo que la Clínica AUNA GC está presta a colaborar y apoyarla en su desarrollo profesional, brindando la autorización en la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una clínica Privada, Lima, con fines de obtener mi grado académico, liderada por Usted.

Atentamente.

  
**CLÍNICA AUNA**  
-----  
**JORGE LUIS LÓPEZ DEL AGUILA**  
Jefe de Cees.r. Médica  
C.M.P. 6133





“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN  
DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA CLINICA PRIVADA “AUNA”**

Dr. JORGE LUIS LÓPEZ DEL AGUILA

**Presente.**

Yo, Mayra Arelis Díaz Ramírez, identificada con DNI N° 42767225, en mi condición de enfermera y estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Lima, me es grato dirigirme a su digno Despacho para saludarle cordialmente y expresarle lo siguiente:

Desde la perspectiva de mi desarrollo profesional, estoy realizando la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una clínica Privada, Lima, con fines de obtener mi grado académico.

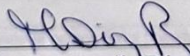
El tal sentido **SOLICITO: Colaboración y autorización para aplicar el instrumento del cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral.**

Adjunto: Los instrumentos del cuestionario.

Es cuanto solicito a Ud. expresándole mi respeto y consideración, no sin antes agradecerle por la atención y su apoyo a la presente.

Atentamente.

Lima, 09 de junio de 2022.

  
\_\_\_\_\_  
Mayra Arelis Díaz Ramírez  
DNI N° 42767225



10:54 42%

# CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) compañero(a) de trabajo, le saluda cordialmente Mayra Arelis Díaz Ramírez, Enfermera de esta prestigiosa Clínica AUNA y estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, me presento a usted para solicitarle su valiosa colaboración y profesionalidad en responder la siguiente encuesta; marcando con un aspa (X) el criterio que estime conveniente según la escala de valoración; asimismo, cuento con la autorización de la Dirección de la Clínica; su apoyo incondicional me ayudará a concretizar mi estudio de investigación y ha realizarse como profesional.

[mayrad2312@gmail.com](mailto:mayrad2312@gmail.com)  
(no se comparten) [Cambiar cuenta](#)

Página 1 de 3

[Siguiete](#) [Borrar formulario](#)



**Anexo 8. Evidencias del trabajo estadístico.**

TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

**Dimensión Liderazgo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10,00	1	1,8	1,8	1,8
11,00	1	1,8	1,8	3,6
13,00	2	3,6	3,6	7,1
14,00	1	1,8	1,8	8,9
15,00	3	5,4	5,4	14,3
16,00	2	3,6	3,6	17,9
17,00	6	10,7	10,7	28,6
18,00	10	17,9	17,9	46,4
19,00	9	16,1	16,1	62,5
20,00	6	10,7	10,7	73,2
21,00	5	8,9	8,9	82,1
22,00	3	5,4	5,4	87,5
23,00	2	3,6	3,6	91,1
24,00	3	5,4	5,4	96,4
25,00	2	3,6	3,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

**Dimensión Capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
13,00	3	5,4	5,4	5,4
14,00	4	7,1	7,1	12,5
15,00	1	1,8	1,8	14,3
16,00	6	10,7	10,7	25,0
17,00	1	1,8	1,8	26,8
18,00	5	8,9	8,9	35,7
19,00	9	16,1	16,1	51,8
20,00	10	17,9	17,9	69,6
21,00	5	8,9	8,9	78,6
22,00	3	5,4	5,4	83,9
23,00	4	7,1	7,1	91,1
24,00	3	5,4	5,4	96,4
25,00	2	3,6	3,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

### Dimensión Empoderamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	12,00	1	1,8	1,8
	13,00	3	5,4	7,1
	14,00	3	5,4	12,5
	15,00	4	7,1	19,6
	16,00	5	8,9	28,6
	17,00	5	8,9	37,5
	18,00	7	12,5	50,0
	19,00	4	7,1	57,1
	20,00	9	16,1	73,2
	21,00	4	7,1	80,4
	22,00	5	8,9	89,3
	23,00	5	8,9	98,2
	25,00	1	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0

### Dimensión Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	12,00	2	3,6	3,6
	13,00	2	3,6	7,1
	14,00	2	3,6	10,7
	15,00	5	8,9	19,6
	16,00	2	3,6	23,2
	17,00	6	10,7	33,9
	18,00	7	12,5	46,4
	19,00	6	10,7	57,1
	20,00	12	21,4	78,6
	21,00	4	7,1	85,7
	22,00	3	5,4	91,1
	23,00	2	3,6	94,6
	24,00	2	3,6	98,2
	25,00	1	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0

TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

**Dimensión Identidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	13,00	1	1,8	1,8
	15,00	4	7,1	8,9
	16,00	6	10,7	19,6
	17,00	6	10,7	30,4
	18,00	4	7,1	37,5
	19,00	4	7,1	44,6
	20,00	6	10,7	55,4
	21,00	6	10,7	66,1
	22,00	3	5,4	71,4
	23,00	8	14,3	85,7
	24,00	8	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0

**Dimensión Competencias**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	13,00	1	1,8	1,8
	14,00	2	3,6	5,4
	15,00	3	5,4	10,7
	17,00	5	8,9	19,6
	18,00	13	23,2	42,9
	19,00	6	10,7	53,6
	20,00	9	16,1	69,6
	21,00	6	10,7	80,4
	22,00	7	12,5	92,9
	23,00	2	3,6	96,4
	24,00	1	1,8	98,2
	25,00	1	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0

### Dimensión Compromiso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12,00	1	1,8	1,8	1,8
13,00	1	1,8	1,8	3,6
14,00	2	3,6	3,6	7,1
15,00	4	7,1	7,1	14,3
16,00	6	10,7	10,7	25,0
17,00	3	5,4	5,4	30,4
18,00	4	7,1	7,1	37,5
19,00	8	14,3	14,3	51,8
20,00	7	12,5	12,5	64,3
21,00	4	7,1	7,1	71,4
22,00	6	10,7	10,7	82,1
23,00	4	7,1	7,1	89,3
24,00	4	7,1	7,1	96,4
25,00	2	3,6	3,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

### Dimensión Recompensa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
13,00	3	5,4	5,4	5,4
14,00	1	1,8	1,8	7,1
15,00	5	8,9	8,9	16,1
16,00	2	3,6	3,6	19,6
17,00	2	3,6	3,6	23,2
18,00	6	10,7	10,7	33,9
19,00	4	7,1	7,1	41,1
20,00	8	14,3	14,3	55,4
21,00	10	17,9	17,9	73,2
22,00	8	14,3	14,3	87,5
23,00	5	8,9	8,9	96,4
24,00	1	1,8	1,8	98,2
25,00	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

## Correlación: Cultura organizacional y desempeño laboral

IBM SPSS Statistics Visor window showing the results of a Spearman correlation analysis. The interface includes a menu bar (Archivo, Edición, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Marketing directo, Gráficos, Utilidades, Ventana, Ayuda) and a toolbar. The main area displays the following text:

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Cultura_organizacional Desempeño_Laboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Correlaciones**

			Cultura_organ nizacional	Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman	Cultura_organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
Desempeño_Laboral	Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar, system tray with temperature (21°C), date (8/07/2022), and time (16:38).

TABULACION DE DATOS ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL CLINICA PRIVADA DE LIMA 2022																				GLOBAL											
D1: Liderazgo					D2: Capacitación					D3: Empoderamiento					D4: Reconocimiento					Cultura		Desempeño		D1 D2 D3 D4							
R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20												
1	5	5	5	5	25	5	4	4	4	21	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	88	80	1	25	21	20	20				
2	3	3	2	2	13	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	58	60	2	13	15	15	15				
3	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	100	99	3	25	25	25	25				
4	3	4	3	3	17	4	5	4	4	20	3	4	2	3	2	14	4	4	2	2	68	59	4	17	20	14	17				
5	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	80	80	5	20	20	20	20				
6	4	4	3	3	18	3	4	4	4	19	4	4	4	4	20	3	4	4	4	19	76	78	6	18	19	20	19				
7	4	4	4	3	18	3	5	5	2	18	4	4	3	2	16	3	4	4	3	17	69	84	7	18	18	16	17				
8	4	5	4	4	21	3	5	4	4	21	4	5	5	4	23	5	4	3	4	20	85	81	8	21	21	23	20				
9	4	5	4	4	21	3	5	4	4	21	4	5	5	4	23	5	4	3	4	20	85	81	9	21	21	23	20				
10	4	4	2	3	18	4	5	3	3	19	5	2	3	4	18	4	4	5	3	19	74	85	10	18	19	18	19				
11	4	2	3	2	14	2	3	2	4	13	3	2	2	3	13	3	2	2	2	12	52	67	11	14	13	13	12				
12	3	4	3	4	19	4	2	5	3	18	3	4	3	4	17	4	3	5	5	22	76	82	12	19	18	17	22				
13	5	4	3	3	19	3	4	5	3	19	3	3	4	3	18	3	4	4	3	18	74	70	13	19	19	18	18				
14	3	4	5	3	17	4	3	5	4	19	4	4	5	3	20	5	3	2	3	15	71	89	14	17	19	20	15				
15	2	3	3	2	13	2	3	2	4	14	3	3	4	2	15	2	4	3	4	2	57	66	15	13	14	15	15				
16	4	3	3	4	18	4	5	4	3	19	4	4	5	3	20	2	3	2	3	4	71	83	16	18	19	20	14				
17	5	4	3	4	2	18	2	3	4	14	3	2	2	4	13	3	2	3	2	13	58	63	17	18	14	13	13				
18	3	4	5	3	4	19	5	3	3	16	2	4	3	4	16	2	3	4	2	14	65	83	18	19	16	16	14				
19	3	4	4	3	5	19	5	3	4	20	3	3	4	3	18	4	5	4	3	4	77	87	19	19	20	18	20				
20	4	2	3	3	4	16	3	3	4	19	2	2	3	2	12	4	4	3	5	5	68	64	20	16	19	12	21				
21	1	3	3	2	1	10	3	2	4	16	3	3	4	3	16	4	3	5	2	1	57	53	21	10	16	16	15				
22	3	4	3	4	2	16	4	4	2	18	3	5	5	3	2	18	3	3	4	5	69	72	22	16	18	18	17				
23	5	4	4	3	2	1	5	4	3	5	2	4	3	3	2	14	4	3	5	5	77	70	23	21	21	14	21				
24	3	3	2	1	2	1	2	3	3	16	3	2	4	2	14	5	4	4	4	3	61	65	24	11	16	14	20				
25	3	3	4	4	3	17	3	3	4	18	3	3	3	3	16	5	5	4	4	5	74	88	25	17	18	16	23				
26	5	3	5	4	5	22	5	5	4	24	4	5	4	5	22	3	4	4	3	4	86	83	26	22	24	22	18				
27	4	4	3	2	2	15	4	3	3	16	3	3	4	2	15	3	2	3	3	4	61	65	27	15	16	15	15				
28	3	4	4	3	4	18	4	3	4	20	4	5	4	5	22	3	4	4	3	4	78	79	28	18	20	22	18				
29	4	5	4	3	3	19	3	4	3	19	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	73	76	29	19	19	17	18				
30	5	5	4	5	24	5	5	5	4	23	4	3	5	4	19	4	5	5	5	5	90	87	30	24	23	19	24				
31	4	4	3	4	3	18	4	4	3	19	3	5	3	3	19	4	4	5	4	3	76	71	31	18	19	19	20				
32	5	3	5	4	5	22	5	5	4	24	4	5	4	5	21	3	4	3	3	4	84	82	32	22	24	21	17				
33	4	4	3	5	5	21	4	5	4	23	5	5	5	5	23	5	4	5	5	5	91	92	33	21	23	23	24				
34	3	4	4	3	4	18	4	3	4	20	4	5	4	5	22	3	4	4	3	4	78	77	34	18	20	22	18				
35	5	5	4	5	5	24	4	5	5	24	5	4	4	4	22	5	4	3	4	4	88	82	35	24	24	20	20				





Base datos Cuestionario Clima organizacional y Desempeño laboral - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro 10

AB67

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL			
79																																									
80		11	4	5	2	4	3	18	3	3	4	3	5	18	3	3	3	4	2	15	3	4	3	3	3	3	16						11	18	18	15	16				
81		12	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	3	4	3	2	5	17	4	3	5	4	4	4	20						12	23	23	17	20				
82		13	4	3	2	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	3	18						13	17	17	18	18				
83		14	3	4	5	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	5	24						14	24	20	24	24				
84		15	4	2	5	2	3	16	3	4	3	3	4	17	3	5	3	2	3	16	4	4	3	4	2	17						15	16	17	16	17					
85		16	5	5	4	5	5	24	4	3	4	5	3	19	3	5	3	4	4	19	5	4	4	3	5	21						16	24	19	19	24					
86		17	4	3	3	2	3	15	4	3	4	3	4	18	3	2	4	2	4	15	2	4	2	4	3	15						17	15	18	15	15					
87		18	3	3	4	4	3	17	5	4	3	5	3	20	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	22						18	17	20	24	22					
88		19	3	4	3	5	4	19	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	5	5	3	5	5	23						19	19	22	23	23					
89		20	3	3	4	3	5	18	3	5	3	4	3	18	4	2	3	3	2	14	3	2	3	3	3	14						20	18	18	14	14					
90		21	4	5	2	1	3	15	3	1	3	3	3	13	1	3	3	4	1	12	3	2	3	2	3	13						21	15	13	12	13					
91		22	3	4	5	3	4	19	4	2	5	3	4	18	4	3	4	2	16	4	4	3	4	4	4	19						22	19	18	16	19					
92		23	4	3	2	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18						23	17	17	18	18					
93		24	3	4	3	4	2	16	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	3	16	4	2	3	2	4	15						24	16	18	16	15					
94		25	5	5	5	3	5	23	3	5	3	5	4	20	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22						25	23	20	23	22					
95		26	5	5	4	5	5	24	4	3	4	5	3	19	3	5	3	4	4	19	5	4	4	3	5	21						26	24	19	19	24					
96		27	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	14	5	4	3	3	4	19	5	4	3	3	5	19						27	13	14	15	14					
97		28	3	3	4	3	5	20	3	4	3	4	4	18	5	3	4	5	5	22	3	4	3	5	4	19						28	20	13	22	14					
98		29	3	4	3	5	4	19	3	4	3	4	4	18	4	3	5	3	4	19	4	4	3	4	5	20						29	19	18	19	20					
99		30	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	3	22	5	3	4	5	4	21						30	23	21	23	24					
100		31	4	5	2	4	3	18	3	3	4	3	5	18	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	3	16						31	18	18	19	16					
101		32	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	3	4	3	2	5	17	4	3	5	4	4	20						32	23	23	17	20					
102		33	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22						33	23	23	25	22					
103		34	3	4	3	4	5	19	3	4	4	4	3	18	5	5	4	5	3	22	4	4	3	3	4	18						34	19	18	23	18					
104		35	5	5	3	3	3	21	3	4	3	5	4	19	4	5	3	4	5	21	4	4	5	4	4	21						35	24	19	21	24					
105		36	5	3	5	4	5	22	5	4	3	5	4	21	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	5	23						36	22	24	24	23					
106		37	5	4	5	5	5	24	3	5	2	5	4	19	5	3	5	3	5	21	4	5	3	5	3	20						37	24	19	21	20					
107		38	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	4	17						38	24	24	17	17					
108		39	4	5	2	2	3	16	2	3	4	3	2	14	4	2	4	4	2	16	3	2	3	3	2	13						39	16	14	16	13					
109		40	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	3	5	4	5	5	22	4	5	5	4	4	22						40	24	24	22	22					
110		41	4	3	2	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18						41	17	17	18	18					
111		42	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	3	4	3	5	20	5	5	4	5	4	23						42	22	20	20	23					
112		43	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23						43	24	23	23	23					
113		44	5	5	4	5	5	24	4	3	4	5	3	19	3	5	3	4	4	19	5	4	4	3	5	21						44	24	19	19	24					
114		45	4	2	3	3	4	16	2	3	4	2	4	15	2	3	4	3	2	14	3	2	3	4	3	15						45	16	15	14	15					
115		46	3	3	4	2	3	15	5	4	3	3	3	18	3	3	4	2	3	15	3	3	4	5	3	18						46	15	18	15	18					
116		47	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	21	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22						47	22	24	22	22					
117		48	4	5	5	5	4	23	4	4	4	5	5	22	4	4	5	3	3	19	5	3	4	5	4	21						48	23	22	19	24					
118		49	4	5	3	4	4	21	3	4	4	3	5	18	4	3	4	5	4	20	3	4	5	5	5	22						49	24	15	20	23					
119		50	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	4	22	5	4	3	5	5	22	4	3	5	4	4	20						50	23	22	23	20					
120		51	4	3	2	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18						51	17	17	18	18					
121		52	3	4	3	4	2	16	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	3	16	4	2	3	2	4	15						52	16	18	16	15					
122		53	5	5	5	3	3	21	3	4	3	5	4	19	4	5	3	4	5	21	4	4	5	4	4	21						53	24	19	21	24					
123		54	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	3	5	5	4	4	21	5	5	4	3	5	22						54	24	23	21	22					
124		55	2	4	3	3	4	16	4	2	4	3	5	18	3	3	4	3	3	16	5	4	5	3	3	20						55	16	18	16	20					
125		56	3	5	3	5	5	21	5	3	5	4	4	21	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	23						56	24	24	24	23					
126																																									
127																																									
128																																									
129																																									
130																																									

Global - Dimensiones Hoja5 | Fiabilidad datos | Hoja1 | Cultura y Desempeño

Listo

Escribe aquí para buscar

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Marco Teórico / Variables	Metodología
<p>Clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una clínica Privada, Lima, 2022</p>	<p><b>Problema general.</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas específicos.</b> ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022? ¿Existe relación entre la dimensión capacitación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022? ¿Existe relación entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022? ¿Existe relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b> Identificar los niveles del clima organizacional del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Identificar los niveles de desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Determinar la relación entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Determinar la relación entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromiso del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la dimensión identidad del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Existe relación entre la dimensión capacitación del clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Existe relación entre la dimensión empoderamiento del clima organizacional y la dimensión compromiso del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022. Existe relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la dimensión recompensa del desempeño laboral del personal en tiempos de poscovid-19 en una Clínica Privada, Lima 2022.</p>	<p><b>Antecedentes.</b> López (2022) Turkosqui (2021) Mendoza (2022) Moran (2022) Bracamonte (2022). Cabrera (2022) Suaréz (2021) Lorenzo (2021)</p> <p><b>Teorías.</b> Gestión por competencias. Clima organizacional de Likert Motivación e higiene. Desempeño laboral.</p> <p><b>Variable:</b> <b>Clima Organizacional.</b> Dimensiones Liderazgo Capacitación Empoderamiento Reconocimiento</p> <p><b>Variable:</b> <b>Desempeño laboral.</b> Dimensiones. Identidad. Competencias Compromiso Recompensa.</p>	<p><b>Tipo:</b> <b>Cuantitativa</b></p> <p><b>Método:</b> Deductivo – inductivo. Hipotético – deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Población y muestra.</b> Personal de la Clínica Privada Auna Guardia Civil de Lima. 100 participantes.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> Encuesta: Cuestionario.</p> <p><b>Métodos de análisis:</b> Alfa de Cronbach Programa informático SPSS. Correlación de Spearman</p>