UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD, CHINCHA, 2022

Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autora:

Morón Salcedo, Ysabel Cecilia

Asesor:

Lam Flores, Silvia Liliana

Código ORCID: 0000-0002-6039-7666

Chimbote– Perú

2022

Índice general

Índice general ii

Índice de tablas iii

Palabras claves iv

Constancia de originalidad v

Título vi

Dedicatoria vii

Resumen viii

Abstract ix

Introducción 1

Metodología 15

Resultados 22

Análisis y discusión 29

Conclusiones 34

Recomendaciones 36

Agradecimiento 37

Referencias bibliográficas 38

Anexos 45

Índice de tablas

Tabla 1 Relación del personal que laboran en el centro de salud, Chincha, 2022 16

Tabla 2 Categorías Diagnosticas Escala CL- SPC 18

Tabla 3 Confiabilidad de Clima Organizacional..... 19

Tabla 4 Prueba de normalidad del instrumento de Clima Organizacional 20

Tabla 5 Prueba de normalidad del instrumento de Desempeño Laboral..... 21

Tabla 6 Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022 22

Tabla 7 Relación que existe entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022..... 23

Tabla 8 Relación que existe entre la dimensión Involucramiento laboral y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022 25

Tabla 9 Relación que existe entre la dimensión Supervisión y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022..... 26

Tabla 10 Relación que existe entre la dimensión Comunicación y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022..... 27

Tabla 11 Relación que existe entre la dimensión Condiciones Laborales y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022 28

Palabras claves

Tema	Clima organizacional – Desempeño laboral
Especialidad	Gestión de los servicios de Salud

Keywords

Theme	Organizational climate - Work performance
Speciallity	Health services management

Línea de investigación

Línea de Investigación	Desarrollo de modelos de gestión en la atención de Salud
Área	Ciencias Médicas y de Salud
Sub área	Ciencias de la Salud
Disciplina	Políticas de Salud y Servicios

Constancia de originalidad

USP UNIVERSIDAD SAN PEDRO | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del centro de salud, Chincha, 2022"** del (a) estudiante: **MORON SALCEDO YSABEL CECILIA**, identificado(a) con Código Nº **3014200072**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CUpara la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 15 de septiembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD, CHINCHA, 2022

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCE OF HEALTH PERSONNEL AT THE HEALTH CENTER, CHINCHA, 2022

Dedicatoria

A Dios por bendecirme y darme la fuerza para seguir adelante y lograr mis metas personales y profesionales en la vida; también gracias a mi familia por estar siempre ahí para mí cuando más lo necesito y recordarme mi potencial.

Resumen

El propósito de la presente investigación fue "Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022", siendo el estudio correlacional, cuantitativa con un diseño no experimental. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica encuesta y dos cuestionarios como instrumentos, siendo el primero Cuestionario Organizacional de Palma (2004) y el segundo cuestionario Desempeño Laboral de Raykov y Grayson (2003). Se realizó la validación de cada uno de los cuestionarios en base al juicio de 3 especialistas donde cada ítem fue calificado mediante el uso de la escala de Likert. Aplicado a una población muestral de 50 trabajadores del centro de salud estudiado, los resultados determinaron que existe correlación positiva moderada donde Rho Spearman es de 0,658, a su vez la relación fue significativa entre las variables de estudio de P=0,000, concluyendo que, a mejor nivel de clima organizacional desarrollado en la institución, mejor serán los niveles de desempeño laboral; admitiéndose la hipótesis alterna y refutando la hipótesis nula.

Abstract

The purpose of this research was "Determine the relationship that exists between the organizational climate and work performance of the personnel of the Health Center in Chincha, 2022", being the correlational, quantitative study with a non-experimental design. For data collection, the survey technique and two questionnaires were used as instruments, the first being the Organizational Questionnaire by Palma (2004) and the second Labor Performance questionnaire by Raykov and Grayson (2003). The validation of each of the questionnaires was carried out based on the judgment of 3 specialists where each item was qualified using the Likert scale. Applied to a sample population of 50 workers from the health center studied, the results determined that there is a moderate positive correlation where Rho Spearman is 0.658, in turn the relationship was significant between the study variables of P=0.000, concluding that, better level of organizational climate developed in the institution, better will be the levels of job performance; admitting the alternate hypothesis and refuting the null hypothesis.

Introducción

En la verificación de los antecedentes que contengan coincidencias en la relación de las variables clima organizacional y desempeño laboral, se encontró las siguientes investigaciones:

Aguilar (2020), la finalidad de su trabajo fue Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018, una investigación no experimental con metodología de diseño correlacional, aplicada a la población de 45 participantes. Entre los principales resultados se observa que el 13.3% opinaron que el clima organizacional interviene siempre en el desempeño laboral, mientras que el 15.6% declararon que solo algunas veces el desempeño laboral es influenciado por el clima organizacional, el 20.0% de los sondeados declararon que el clima organizacional influye en la eficacia del desempeño laboral casi siempre y el 20,0% opina que casi siempre el clima organizacional influye en la productividad. Con base a los datos obtenidos tras las encuestas, se concluyó que el clima organizacional interviene ocasionalmente en el desempeño laboral del personal asistencial.

Jalanoca (2019), en su investigación tuvo como objetivo principal Determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal del Clas Centro de Salud Ciudad Nueva, periodo 2019, un trabajo no experimental y transversal de diseño, conformada por una población de 78 participantes, obteniendo como resultados que el coeficiente de reciprocidad R= 0,528 muestra una reciprocidad efectiva moderado del clima organizacional y el desempeño laboral, de la misma manera $r^2 = 0,279$ exhibe que el clima organizacional afecta al desempeño laboral con el 27.90%, por lo que se admite la hipótesis alterna e impugna la hipótesis nula, concluyendo en que el clima organizacional interviene de manera significativo en el desempeño laboral.

Quispe (2018), realizó su investigación con el fin de determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Santa Luzmila I del distrito de Comas en el periodo 2018, con una

población consistente de 60 trabajadores, se realizó un trabajo descriptivo correlacional obteniendo que el coeficiente de reciprocidad Rho Spearman fue 0.792, en consecuencia, se concluyó que hay una relevante concordancia entre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de sanidad del C.S. Santa Luzmila 1, 2018.

Aguirre (2018), estableció como su objetivo el determinar la correspondencia que existe del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud La Ensenada distrito de Puente Piedra–Lima, 2018, con una metodología de alcance correlacional, transversal, constituida por 48 empleados de población, obteniendo como resultado una p = 0.001 menor a 0.05, por lo que se refuta la hipótesis nula y en consecuencia se admite la hipótesis alterna. A la vez, se muestra una reciprocidad positiva intermedia de 0,495, tomando en cuenta que la escala de Rho Spearman tiene una reciprocidad positiva y moderada, se entiende la existencia de la correspondencia efectiva intermedia del clima organizacional y desempeño laboral en el Centro de Salud La Ensenada.

Ruiz (2018), su propósito primordial fue determinar el nexo entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro de Salud I-3 El Estrecho, Micro Red Putumayo 2017, empleando una metodología descriptiva correlacional, administrada a la población de 37 empleados, logrando como hallazgos que el promedio del clima organizacional del Centro de Salud, donde las dimensiones Cultura de la Organización posee una relación de 43,24%, luego en la segunda variable se estableció que el desempeño laboral existente en el Centro de Salud, es de 71,0% encontrándose en un nivel regular, concluyendo en que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados.

Avellaneda (2018), tuvo el propósito de establecer el vínculo del compromiso organizacional y el desempeño laboral en el personal de un centro de salud de San juan de Miraflores, 2017; aplicada a una población de 50 trabajadores, la investigación de tipo descriptivo correlacional obtuvo como resultados que el 24.0% muestra un compromiso organizacional débil, el 48.0% expone un compromiso organizacional de nivel moderado y un 28.0% muestra un compromiso

organizacional óptimo; en conjunto con los datos obtenidos que demuestran que la relación es efectiva y frágil ($r = 0,306^*$ y $p < 0,05$), logrando deducir que el desempeño laboral y el compromiso organizacional del personal de un centro de salud San Juan de Miraflores están relacionados.

Tellez (2018), buscó determinar la relación existente entre el desempeño laboral y clima organizacional del personal del Centro de Salud La Natividad de Tacna – 2018. Con una investigación no experimental, correlacional, conformada con 35 empleados como población, logró hallar que la predominancia en clima organizacional por mejorar es del 91,43% de empleados del Centro de Salud La Natividad, el 5,71% muestra un clima saludable, mientras que solo el 2,86 % que muestra un clima organizacional no saludable. En el aspecto de desempeño laboral se observa que el 80,0% de empleados exponen un desempeño laboral de grado intermedio y 20,0%, de grado alto, por lo que se establece que el clima organizacional y desempeño laboral del personal del Centro de Salud La Natividad de Tacna no presenta relación directa. ($p=0,495$).

Rojas (2019), empleando una metodología correlacional, transversal, su principal objetivo fue el determinar cómo se corresponden el desempeño laboral y el clima organizacional de una población de 234 empleados, tras lo cual se obtuvo que el 83,3 % (195 empleados) declararon un clima organizacional por mejorar, y el 49,1 % (115 empleados) manifestaron un desempeño laboral promedio. En complemento, el clima organizacional presenta un nexo significativo con el desempeño laboral de los empleados que participaron de la investigación, con $p \leq 0,000$. Y el desempeño laboral posee una importante relación con el clima organizacional en la dimensión potencial humano ($p \leq 0,000$), diseño organizacional ($p \leq 0,002$) y cultura de la organización ($p \leq 0,004$), por lo que se entiende que el clima organizacional comparte un nexo con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital.

Los antecedentes previamente descritos son corroborados teóricamente según Ramos (2012), donde las dimensiones calidad de trabajo y de vida afectará el desarrollo y la productividad del recurso humano en algunas situaciones u

organizaciones; en otros términos, el clima organizacional es un factor influyente para el desempeño laboral.

Para Pilligua y Arteaga (2019), el clima organizacional se describe como la forma en la que una persona percibe su satisfacción, empleo, productividad y desempeño, tomando en cuenta el contexto humano y físico donde se desarrolla el trabajo a diario. De igual manera para Segredo y Reyes (2017), las características del ambiente laboral que son distinguidas de manera directa o indirecta por los trabajadores corresponden al clima organizacional. Esto presenta impacto en el desenvolvimiento en el lugar de trabajo, y es una variable mediadora de los factores organizacionales y el comportamiento individual. Estas particularidades organizacionales son relevantes en el tiempo y varían según la organización y la división dentro de la misma. La estructura, la función y el comportamiento individual son determinantes para el desarrollo de un clima organizacional.

Siguiendo la misma línea, Ramos (2013) señaló que el clima organizacional es considerado como un tema que aviva la curiosidad de innumerables profesionales, así como de diversas disciplinas. Esto debido a que el clima organizacional involucra el aspecto de la calidad de trabajo y de vida, lo cual afectará el desarrollo y productividad del recurso humano de cualquier compañía. Asimismo, Chiavenato (2011) expresa sobre la definición del clima organizacional, que la influencia del entorno en la estimulación de los colaboradores puede detallarse como una característica o atributo del clima de una organización que es percibida o experimentada por sus integrantes, y que interviene en su conducta. Su impacto se manifiesta en cómo que el personal percibe el ambiente laboral. El clima organizacional no es solo una noción o hecho que nos ayudará a entender cómo funciona una organización, sino que es un concepto de participación que puede perfeccionar su desempeño organizacional sobre la ejecución y productividad de los trabajadores.

En la búsqueda de evidencias sobre el clima organizacional, Brunet (1987) cita la investigación de James y Jones (1974), que menciona tres modelos de investigación diferentes: medidas múltiples de atributos organizacionales, medidas

perceptivas de atributos organizacionales y medidas de atributos individuales. El clima se considera como el grupo de particularidades que detallan una organización y la diferencian de otras. Un enfoque objetivo o realista del mismo también influyen en el comportamiento de los empleados, incluido el equipo de particularidades tangibles de la organización. De esta manera, atmósfera se convierte en sinónimo de clima organizacional, y en este enfoque se consideran solo conductas objetivas como la productividad y ausentismo, y se dejan de lado las relacionadas a la interpretación del clima de trabajo del empleado. Desde este punto de vista, el clima se define como algo real, distinto de personas u objetivos.

De manera similar a las medidas distinguidas de los atributos organizacionales, en este enfoque, el clima se entiende como una medida de los atributos percibidos de una organización. El conocimiento sobre el campo de actividad de la organización se puede obtener con base en la organización, los individuos con sus miembros y el comportamiento de la sociedad. De acuerdo con esto, el entorno humanístico o psicológico de una organización se conoce como clima organizacional.

Continuando con este enfoque, según Brunet (1987), las estructuras y procesos organizacionales se interrelacionan con la personalidad de un individuo para crear percepciones, lo que conlleva a que el sujeto intervenga como un filtro de la información recibida de los eventos que surgen a su alrededor, pero a la vez de sus características organizacionales y sus propias cualidades personales. Una medida percibida de las características personales combina actitudes, valores y dictámenes personales de un trabajador con su percepción del clima, incluido su nivel de satisfacción con la distribución y particularidades del empleado. De esta manera, los trabajadores perciben el clima organizacional solo en base a las insuficiencias que la organización puede compensar. Actualmente, la investigación explora las estrechas relaciones entre diferentes factores relacionados con los aspectos físicos y sociales acerca del comportamiento humano en las organizaciones, donde se presenta el ambiente de trabajo, la satisfacción positiva o negativa, que afectan el desempeño, el ausentismo, la productividad y las relaciones interpersonales.

Basado en estudios de personalidad y humanistas, el término autorrealización está fundamentado por las teorías de Rogers. Se trata de alcanzar nuestro máximo potencial y ser quienes somos. Se convierte plenamente en sí mismo a través del autoconocimiento experiencial, donde entramos en contacto con el "yo real" y vivimos desde la verdadera identidad. La autorrealización tiene que ver con la propia autenticidad, no con las propias experiencias o cosas muy alejadas de la propia verdad o economía interior. (Marina, 2016 citado por Martínez et al. 2019, p.183). Igualmente, los autores Vásquez y Valbuena (2006) mencionan que la Pirámide de Necesidades de A. Maslow ha resistido la prueba del tiempo, ofreciendo una claridad y profundidad inmensas, ya que su descubrimiento es el resultado de un trabajo muy riguroso. La Pirámide está dividida en dos niveles, siendo el primero el nivel superior que comprende la autorrealización, estéticas y conocimiento; el segundo nivel es el inferior y comprende a la estima, pertenencia a un grupo, seguridad y fisiológicas.

El término involucramiento laboral se obtiene mediante interacciones con las personas, ya que la energía actúa como un mecanismo de influencia de interacción social pues se contagia entre las personas (Owens, et al. 2016) Así mismo, existen investigaciones que señalan que dos tipos de compromiso organizacional, la ‘afectiva’ y ‘normativa’ se hallan concernientes con el involucramiento laboral y la satisfacción en el trabajo (Kuruüzüm et al. 2009; Zopiatis et al. 2014; Ayman 2016; Burmansah 2019), no obstante, Ghafoor et al. (2011) demuestran que el involucramiento laboral impacta de forma positiva no sólo en dos, sino en tres tipos de compromisos, los cuales son el ‘afectivo’, de ‘continuidad’ y ‘normativo’. A la par, Lambert et al. (2017), demuestra con su investigación que el involucramiento y satisfacción laboral se vinculan con niveles más bajos de burnout.

Una definición de supervisión es la de Fernández (2004), donde se establece que es el proceso de controlar, monitorear y evaluar metódicamente la personalidad ejecutiva de un sujeto con el propósito de obtener una respuesta afirmativa de la otra parte, y así lograr la mejora del desempeño profesional, aumentar su competencia y legitimar la calidad de atención, vinculado estrechamente con la práctica profesional. Mientras que el Ministerio de Salud (2019), en su Plan Estratégico Institucional (PEI

2019-2024) la define como las actividades coordinadoras y guías en el trabajo, las cuales verifican el cumplimiento de las normas, metas y propósitos de la organización.

En todo tipo de organizaciones se encuentra presente la comunicación interna en diferente nivel de desarrollo, pero reflejadas en los servicios que ofrecen. Es considerada una herramienta de gestión y debe estar incluido en el plan estratégico de la empresa. Se puede definir como la forma en la que se comparte los mensajes dentro de una organización, son las interacciones interpersonales que se dan entre los miembros. Desde otra perspectiva, Paradinas (2020) menciona que la comunicación interna ejecutada eficientemente, logra mejorar distintos aspectos de la empresa, como aumentar el 40% de satisfacción del cliente, un aumento del 30% en rentabilidad y un 36% de rendimiento general de la empresa.

Vizcaya et al. (2017) presentan a las comunicaciones internas como un procedimiento planificado y articulado de acuerdo a las metas de la organización, el cual cuenta con los elementos necesarios para darle el valor a la comprensión del entorno. Por lo tanto, al aprender y conocer la forma de utilizar las herramientas de comunicación, el individuo podrá obtener lo que desea de una forma más rápida, ya sea fuera o dentro de la empresa. De igual manera, la acción de la empresa y el pensamiento asume que el líder y conciencia de la función social.

La comunicación interna es la interacción, el procedimiento de comunicación y las relaciones que ocurren en la organización o empresa. La comunicación interna es responsable de la difusión de la información y el conocimiento, tanto de manera vertical, de dirección a subordinados, como de manera horizontal, entre trabajadores del mismo nivel. La comunicación interna es hoy un instrumento indispensable para perfeccionar el flujo de la información veraz y el tomar decisiones que afectará al futuro, de esta manera se facilitarán los cambios en la conducta de los individuos y las corporaciones, dirigiéndose hacia el éxito. Con este punto de vista, Caldas y Rodríguez (2016) indican que “la comunicación dentro de una organización es un procedimiento intermitente y en movimiento, que utiliza símbolos para formalizar la relación entre el público, sus trabajadores y la misma organización”.

Las condiciones como el trabajo, tipo de contrato, la remuneración y la protección social que brindan los empleadores son esenciales para mejorar las capacidades, las oportunidades, el bienestar y la autonomía de todos los trabajadores, y, por ende, con el desarrollo personal, que permitirá a los individuos alcanzar el estilo de vida que desean. Para Rodríguez (2016), las condiciones de trabajo incluyen todos los aspectos del entorno en el que se realiza la labor, desde los componentes físicos del entorno hasta los componentes temporales en el que se realiza el trabajo. Las condiciones de trabajo son todos los factores relacionados con el trabajo. Por lo que al conjunto de aspectos donde labora una persona es lo que se entiende como la condición de trabajo, tanto sea sobre las instalaciones, nivel de peligro y seguridad, ambiente físico, nivel de ruido y estrés.

Con una perspectiva de salud, Henao (2010) y Parra (2003) consideran a las extensas jornadas laborales, la ausencia de vacaciones, el ritmo de trabajo acelerado y la falta de seguridad social como las principales causas de tener una probabilidad mayor de un accidente laboral, fatiga y cambios de comportamiento. Desde este punto de vista, es cierto que la retribución económica basada en el trabajo realizado y no por el tiempo empleado obliga al trabajador a realizar tareas superiores a las normales, a costa de su agotamiento físico y mental, afectando igualmente a su estado emocional cuando se ve forzado a encontrar otro trabajo que le permite sobrevivir.

Según Chiang et al. (2018) define al desempeño laboral como el grado donde el trabajador cumple con los requerimientos laborales; esto significa que el empleado tiene un grupo de destrezas, cualidades y capacidades que le permiten desarrollar un eficiente trabajo, conllevando a la satisfacción laboral. Se entiende por habilidad al conocimiento que posee un individuo, aspecto que le permite ser lo suficientemente competente para actuar con profesionalidad y eficacia en situaciones laborales complejas.

Por su parte, el desempeño laboral puede estudiarse mediante el modelo Campbell, que es un enfoque innovador que mide el desempeño laboral de forma integral, en donde uno de sus componentes es la valoración mediante características

conductuales que presentan los trabajadores respecto a los objetivos organizacionales. (Bautista, et. al., 2020). El desempeño laboral de acuerdo al Modelo Campbell es caracterizado como conductual, donde el empleado refleja sus comportamientos durante alguna actividad, donde se pueden verificar, observar y describir; episódico, ya que debe medirse en términos de actividades básicas que logran los propósitos de una empresa, pero no debe verse como algo continuo en una jornada laboral de 08 horas; es evaluable ya que mide el valor donde presenta la efectividad organizacional o personal; respecto al aspecto multidimensional, examina el desempeño de distintos aspectos (indirectos o directos) o comportamientos importantes en el lugar de trabajo en la mayoría de las situaciones de la organización.

Por consiguiente, según Palmar y Valero (2014), el desempeño laboral se precisa como el progreso de cada individuo que labora en la organización, que debe estar a la altura de los requerimientos y exigencias de la empresa para poder desempeñar las funciones asignadas con efectividad, eficiencia y eficacia. Asignado para el beneficio de los propósitos establecidos, en consonancia con el éxito de la corporación. Por lo que, el desempeño laboral es definido como la capacidad de una persona para desenvolverse adecuadamente durante el desarrollo de sus actividades en la jornada de trabajo, la cual es ajustada por las exigencias y requerimientos de una organización, de tal forma que se presenten con eficiencia, eficacia y efectividad, para que se logre la realización de las ocupaciones que son asignadas para el cumplimiento de los propósitos organizacionales (Palmar & Valero, 2014).

Son siete las dimensiones consideradas del desempeño laboral, siendo la primera el conocimiento en el trabajo, que según Montoya et. al. (2002) muestran que el trabajo está enfocado a la producción de conocimiento porque la profesión es vista como subordinada a la política y la ciencia. En el ámbito político, se discutió que la profesión "emergió en su evolución y se mostró como una profesión dedicada a interferir en la realidad".

La segunda dimensión son las habilidades organizacionales, que según Madrigal (2009), se refieren a la capacidad de pensar en la organización como un todo, incluyen la capacidad de coordinar y explicar ideas, conceptos y prácticas. El

análisis, la previsión y la planificación, así como la consideración del contexto general de una empresa o institución, son por lo tanto habilidades que se pueden utilizar para comprender la complejidad de toda la organización y comprender dónde encaja la influencia personal en el mismo. Para hacer esto, los gerentes deben comprender la organización, el liderazgo y la planificación estratégica. Por lo tanto, la habilidad más importante que todo gerente necesita desarrollar es la de comunicación interpersonal, es decir, mejorar la comunicación con los superiores, compañeros, subordinados y todos en el entorno.

La tercera dimensión es la eficiencia, y es de acuerdo a Chiavenato (2004) que se define como la capacidad de obtener los mejores resultados con el menor uso del recurso financiero, humano y materiales del uso, así como el correcto uso de los medios de producción.

La cuarta dimensión es el esfuerzo persistente, que es un valor fundamental necesario para llegar a un objetivo determinado. La motivación para el desempeño laboral es un proceso que ilustra la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de un individuo para lograr una meta. Esta definición tiene tres elementos principales. Intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en el grado de esfuerzo que una persona pone para lograr una meta. Estos esfuerzos deben centrarse en el objetivo previsto. La persistencia se refiere a cuánto tiempo una persona mantiene los esfuerzos antes mencionados (Robbins, 2004)

La quinta dimensión es la cooperación, que según Litwin y Stringer (1968) nos refiere a un sentido de ayuda dentro de la empresa entre colegas y entre niveles superiores e inferiores. Significa colaborar, contribuir o ayudar en base a un acuerdo o contexto, que en este caso es el ambiente laboral. Lucano (2013) también infiere que la forma de pensar y actuar de los empleados en el lugar de trabajo, fomenta un ambiente de confianza, logrando una cooperación y ayuda mutua.

La sexta dimensión se refiere a la conciencia organizacional, donde la percepción general de la organización cumple una función imprescindible tanto en la decisión de adoptar una nueva tecnología como en la decisión de continuar innovando utilizando esa tecnología, incluso después de que la tecnología se haya

implementado con éxito (Swanson y Ramiller, 2004). Además, esta conciencia holística de la organización es deseable no solo para la asimilación exitosa de nuevas tecnologías, sino también para sistemas de información de desempeño altamente confiables (Butler y Gray 2006).

En la séptima dimensión, según Phaneuf (2005) las habilidades relacionales y la relación interpersonal se consideran el pilar de la enfermería y se consideran las competencias distintivas de la excelencia en la profesión. Es un hecho que la capacidad profesional en enfermería comprende el ámbito clínico y técnico, pero es complementada con el aspecto relacional. Este avance de la capacidad profesional apenas será alcanzado a través de la obtención de un progreso en la capacidad personal. El logro de estas habilidades se considera como un trabajo progresivo, creciente con base a varios campos: iniciado, avanzado, competente, proficiente y experto.

El estudio se justifica de manera teórica, práctica, social y científica ya que desde el enfoque del sector salud, este influye en un campo interno y externo, generando la intervención de los agentes involucrados en el problema, los cuales son pacientes, enfermeros y grupos alternos al clima organizacional y desempeño laboral.

Se justifica teóricamente porque analizó conceptos básicos de las variables que abarca el estudio, que son el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto permitió ampliar el nuevo conocimiento en el sector salud, específicamente en trabajadores de Centro de Salud donde se han reportado muy pocos.

También se justifica de modo práctico porque los resultados permitirán a que las autoridades del centro de salud puedan tomar decisiones acerca de las variables investigadas.

En el ámbito social la investigación es relevante, porque con los resultados obtenidos se permitirá contar con información objetiva respecto al desempeño laboral de los profesionales, beneficiando a los pacientes y al personal asistencial, ya que se podrá brindar un mejor trato, atención y servicio personalizado dada las

virtudes y valoreshumanos; asimismo el personal se beneficia mediante orientaciones vocacionales y profesionales para el buen desempeño laboral.

Se justifica científicamente porque los hallazgos realizados servirán como línea base para investigaciones a futuro para el sustento científico o teórico, que fundamenten sus resultados.

En su trabajo para la Organización Mundial de la Salud (OMS) Katz y Snow (1981) describen que, a principio de los años 80 se analizó la necesidad de valorar el rendimiento de los profesionales de la salud como eje principal para alcanzar el aumento en la calidad de los servicios, e iniciaron a plantear ideas en torno a la competencia y desempeño profesional. Conforme a la Organización Panamericana de la Salud (2012), el Caribe y Latinoamérica representa el 60% de la fuerza de trabajo en los sectores económicos. Sin embargo, para obtener una buena productividad es necesario tener en cuenta distintos factores, como condiciones de trabajo saludables, seguras y satisfactorias, que aporten al crecimiento y la productividad personal, lo cual equivale a un mejor desempeño laboral, e influye en beneficio de las instituciones de salud a nivel mundial, nacional y regional.

Sin embargo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la OMS (2020), señalan que, con un elevado nivel de bienestar social, mental y físico de los empleados en las labores, control de riesgos y la adaptación, representa un aproximado del 65% del potencial profesional. En promedio el empleado ocupa cerca de 2/3 de su día a día laborando, por lo que las organizaciones deben contar con estrategias que aseguren la salud del empleado, siendo este parte de la fortificación de la economía mundial, por medio de mayor motivación, productividad, y productos de calidad. Finalmente, la OIT y la OMS, concluyen que el desempeño laboral es congruente a circunstancias de trabajo como el ambiente, la salud, y las relaciones interpersonales. En conjunto, un buen desempeño laboral es un elemento puntual asociado al clima organizacional, dado lo transcendental que es conocer la opinión de los colaboradores con respecto al medio organizacional y su identidad con la organización.

En el proyecto del Ministerio de Salud (2019), en el propósito estratégico institucional 5: “Mejora el desarrollo y la gestión de los trabajadores en el área salud, con énfasis en disponibilidad equitativa y competencias en el país” (p.22. Considerando que la ratio del recurso humano mide la disponibilidad de trabajadores por cada 10 000 habitantes, se ubica a Perú por debajo del promedio nacional con 19.5 trabajadores de salud, entre enfermeras y médicos, por cada 10.000 habitantes, siendo esta brecha mayor en comparación con otros países de Latinoamérica.

Borzellino, et. al. (2015), refiere que el vínculo del desempeño laboral y el clima organizacional pasa por determinar peculiaridades entre las que se encuentran factores en un sector donde convergen simultáneamente humanismo y estructura, a diferencia de otras áreas donde los matices son más diferenciados. Sin embargo, y siguiendo la teoría de recursos y capacidades, la competitividad organizativa es consecuencia del desarrollo de activos tangibles e intangibles sostenidos y diferenciales. Es por tanto que, el hecho que un espíritu de vocación, responsabilidad y servicio por parte del personal estén presentes y contribuyan como causas subyacentes a paliar las carencias existentes por fallas estructurales derivadas de asignaciones presupuestarias deficientes o inadecuadamente normadas o administradas, sirve en parte para explicar el fenómeno. Si bien cabe advertir que solo sostiene “temporalmente” la relativa eficiencia operativa como elemento clave del buen clima interno y el desempeño.

En el Centro de Salud, de la ciudad de Chincha, se percibe un ineficiente clima organizacional en el personal, lo cual influye en el desempeño laboral y que trae como consecuencia una baja calidad de atención que ofrece el personal. Debido a las asperezas entre el personal nombrado y contratado, se observan preferencias con determinado grupo de trabajadores, lo cual provoca rencillas con el jefe o entre los mismos trabajadores, quienes van formando grupos de acuerdo a su favoritismo, lo cual puede originar inestabilidad y desorden institucional. Se sabe que el recurso humano es parte esencial en la imagen que los usuarios perciben del establecimiento, lo cual tiene evidencia en las diversas quejas verbales y escritas registradas en el libro de reclamaciones.

Para tal efecto se planteó la pregunta de investigación ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022?

En la conceptualización de variables se señala al clima organizacional como el conjunto de conocimientos del mundo empresarial con una gran experiencia evaluando modelos que se corresponden con las características de cada empresa (Segredo y Reyes, 2004). Mientras que el desempeño laboral es un nivel en el que un trabajador cumple con los requisitos del puesto. En otras palabras, un trabajador que posee un conjunto de habilidades, cualidades y capacidades que le permiten desarrollar una labor sobresaliente que conduce a la satisfacción laboral (Chiang et al. 2018).

En la presente investigación se planteó como hipótesis alterna que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. En caso contrario, la hipótesis nula planteada es que no existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Se planteó como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. Asimismo, los objetivos específicos a lograr son el establecer las relaciones de la dimensión autorrealización, la dimensión involucramiento laboral, la dimensión supervisión, la dimensión comunicación y la dimensión condiciones laborales con respecto al desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Metodología

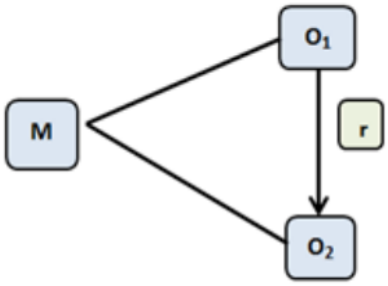
Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue correlacional conforme a Manterola et al. (2018), ya que se buscó determinar la dependencia que concurre entre las variables estudiadas, utilizando la misma población en un momento dado.

La investigación cuantitativa tuvo un método donde se recopilan y analizan datos medibles para conseguir información mediante la evaluación de las variables, de modo que las hipótesis de la investigación puedan ser comparadas y respondidas (Hernández, et al. 2014). En este sentido, este estudio fue cuantitativo, y los datos fueron recolectados a través de la técnica encuesta, con uso de los cuestionarios como instrumentos, a razón de que se busca determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral.

Es según Hernández, et al. (2014), que el diseño de la investigación fue no experimental, puesto que no se modificó intencionalmente las variables de estudio. Se observaron los fenómenos que ocurren en su entorno natural y luego se analizaron, por lo que su propósito no fue manipular las variables clima organizacional y desempeño laboral, sino observar los fenómenos como realmente son. Nuevamente, este estudio fue transversal, ya que solo se llevó a cabo durante un período de tiempo en el que se realizó la investigación propuesta.

Esquema de diseño:



Donde:

M: Muestra

O1: Variable clima organizacional

O2: Variable desempeño laboral

r: Correlación de las variables

Población y Muestra

Para este estudio de investigación se contó con una población muestral de trabajadores que ejercen en el Centro de Salud, Chincha, 2022. Según Arias (2006), la población se conceptualiza como un grupo de elementos infinitos o finitos con particularidades comunes, donde las conclusiones de esta investigación podrán ser extensas, dependiendo del problema y los objetivos de la investigación. Es por ello que, para la presente investigación, la población estuvo constituida de 50 empleados que ejercen en el Centro de Salud, Chincha, 2022.

Tabla 1

Relación del personal que laboran en el centro de salud, Chincha, 2022

Profesional	**N°**
Médico	6
Enfermera(o)	10
Obstetras	6
Odontólogos	4
Técnica(os) de enfermería	14
Técnica(os) de farmacia	4
Técnica(os) de laboratorio	3
Personal administrativo y de servicio	3
Total	50

Fuente: Según la información brindada por el centro médico.

Se consideró como criterio de inclusión que los trabajadores tengan al menos un año laborando en el centro de salud, cuenten por lo menos con tres años de experiencia profesional, y que brinde su consentimiento informado para participar en el estudio.

Mientras que los trabajadores que cuentan con menos de un año trabajando en el centro de salud, personal con menos de tres años de experiencia profesional, y quienes no brinden su consentimiento informado no podrán participar en el estudio.

Técnicas e instrumentos de investigación

Con respecto a la técnica e instrumentos de recolección de información, se establece que se tendrá en cuenta como técnica a la encuesta, la cual es usada con la finalidad del recojo de las respuestas obtenidas a través de enunciados de tipo encerrado, el cual se refiere al propósito de recaudar datos en cuanto a la observación de la muestra del problema investigado (Calduch, 2012). En el caso del estudio presente, la técnica escogida se utilizó para ambas variables, clima organizacional y desempeño laboral.

Asimismo, se emplearon cuestionarios como instrumentos, ya que Arias (2006) demuestra que el cuestionario es una forma de encuesta, ejecutada de forma escrita con una serie de interrogantes. Del mismo modo, Hurtado (2000) indica que el cuestionario es una forma de hacer cuestionamientos sobre un tema para la obtencion de información. Para este estudio, se realizó la aplicación de 2 cuestionarios, uno referido al desempeño laboral y otro al clima organizacional.

Procesamiento y análisis de la información

Cuestionario de Clima Organizacional

El cuestionario de clima organizacional, Palma (2004) posee como propósito el medir el clima organizacional a través de sus dimensiones, y estuvo dirigido a personas mayores de 18 años en el tiempo de aplicación. La primera dimensión es la Autorrealización, que consiste en la apreciacion del empleado en relación a las posibilidades del medio de empleo a favor del crecimiento profesional y personal contingente a la diligencia y perspectiva de desarrollo donde es correspondido a los ítems *1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.*

En cuanto al involucramiento laboral, que es la segunda dimensión, tiene como función la identificación con valor organizacional y compromiso para con el

desarrollo y cumplimiento de la corporación, cuyos ítems correspondientes son el 2,7,12,22,27,32,37,42,47.

Además, la tercera dimensión es respecto a la supervisión; consiste en las evaluaciones de significancia y funcionalidad de superiores en la supervisión durante la actividad laboral para relacionar la orientación y apoyo de tareas que toma desde el desempeño cotidiano, donde tiene correspondencia a los ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48.

La comunicación es la cuarta dimensión, que consiste en la percepción del nivel de claridad, coherencia, fluidez, precisión y celeridad de la información pertinente y relativa al desarrollo interno de la compañía, así como la atención de los clientes y/o usuarios, al cual los ítems que le corresponden son 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19.

Finalmente, la quinta dimensión, nombrada condición laboral, donde reconoce que la institución suministra materiales y elementos psicosociales necesarios para cumplir con las tareas designadas, observado en los ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45.

Cada ítem se calificó utilizando la escala de Likert con sus respectivas puntuaciones: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca.

Tabla 2

Categorías Diagnosticas Escala CL- SPC

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy favorable	42 - 50	210 – 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 -17	50 - 89

Respecto a la validez del instrumento original, según la autora Palma, la valoración considerada por el régimen de magistrados y el análisis del poder discriminativo de los ítems se obtuvieron un índice de correlación de 0.87 y 0.84 correspondientemente. Inmediatamente de emplear el instrumento al muestral

escogido, se siguió con el análisis factorial que permitió el ajuste de ítems en la Escala y que conformarían los factores del clima, siendo la denominación producto de un análisis cualitativo del contenido. Tras el análisis de las correlaciones se rechazaron 16 ítems, resultando en una versión definitiva de 50 ítems congregados en 5 factores que con el apoyo de expertos en el tema se legalizaron con las subsiguientes designaciones: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Tabla 3

Confiabilidad de Clima Organizacional

Método de Análisis	Escala DO-SPC
ALFA DE CRONBACH	0,97
SPLIT HALF GUTTMAN	0,90

Fuente: Palma (2004)

Asimismo, la validación en la investigación se realizó mediante juicios de tres expertos que decidieron unánimemente aplicable el cuestionario, quedando finalmente con 48 ítems. Por otro lado, tuvieron una confiabilidad 0.953 mediante el alfa de Cronbach.

Cuestionario de Desempeño Laboral

El cuestionario tiene por objetivo calcular el desempeño laboral mediante sus dimensiones y esta orientado al personal con una antigüedad de 6 meses a 1 año. Este instrumento consta de 29 items, que refieren a las dimensiones Conocimiento en el trabajo (1,2,3,4), Habilidades organizacionales (5,6,7,8,9), Eficiencia (10,11,12), Esfuerzo persistente (13,14,15,16,17), Cooperación (18,19,20), Conciencia organizacional (21,22,23,24,25), Habilidades interpersonales y relacionales (26,27,28,29). Presenta como sus alternativas de respuesta a (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre, en la escala de Likert.

El instrumento original fue validado por Raykov y Grayson (2003), y adaptado por Vera y Gouveia (2015) Portugal. Se utilizó el alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna de la medida. Los resultados indican un nivel satisfactorio de consistencia interna (0.749).

De acuerdo a la validez interna del constructo, la redondez de Bartlett fue significativa con .000 y KMO asumió un valor de .756, estos valores consintieron que se ejecutara un análisis factorial, por lo que se halló que las 7 dimensiones manifestaban 86% de la varianza total a mediante la metodología de componentes primordiales con rotación varimax.

Para obtener la validez del presente, fue mediante el análisis de tres profesionales, quienes decidieron unánimemente Aplicable el cuestionario, con una confiabilidad 0.952 a traves del alfa de Cronbach.

Para el procesamiento y análisis se recolectaron la información mediante una fuente primaria y secundaria derivadas de libros, artículos científicos y más. La obtención del procesamiento de análisis fue por medio del uso de SPSS y la presentación de las figuras será por medio de la elaboración de la encuesta. Del mismo modo, la estadística es descriptiva, y según Milton (2001) se refiere a crear, presentar y caracterizar el significado de un conjunto de datos para descubrir patrones apropiados en sus diversas propiedades. Para la demostración de la hipótesis se hará por medio de la estadística inferencial, definida según Arias (2006) como el proceso de inferir las características o propiedades de una población a partir de muestras significativas.

Por motivos de pandemia por el SARS-CoV-2, el recojo de información referente a las variables estudiadas se realizará de forma remota utilizando el formulario de Google para el registro de las preguntas y respuestas.

Finalmente, para la Prueba de Normalidad, que según Arias (2006) es donde los datos se distribuyen normalmente, la función de distribución acumulativa empírica (ECDF) de los datos se compara con la distribución esperada, y este estudio obtuvo la prueba de normalidad con los siguientes datos:

Tabla 4

Prueba de normalidad del instrumento de Clima Organizacional

Clima	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
Organizacional	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.

	,097	50	,200*	,956	50	,059

Fuente: Base de Datas del Software SPSS 25

Se examina que tiene un valor de significancia estadística (p) de 0,059, siendo mayor a 0,05 por lo que la variable clima organizacional muestra una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad del instrumento de Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico.	Gl.	Sig.	Estadístico.	g.l	Sig.
Desempeño Laboral	,125	50	,050	,926	50	,004

Fuente: Base de Datas del Software SPSS 25

Es obervable que tiene un valor de significancia estadística (p) de 0.04 siendo menor a 0,05 por lo que la variable desempeño laboral muestra una distribución no normal. En consecuencia, el análisis correlacional se desarrolló mendiante Rho de Spearman.

Resultados

Prueba de hipótesis General:

Análisis correlacional entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación.	1,000	,658**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación.	,658**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	50	50

Fuente: Base de Datas SPSS 25

De acuerdo a la tabla 6, los resultados demuestran una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, donde Rho Spearman 0,658, con nivel de sig. = 0,000 siendo menor a (α = 0.05), por lo que en consecuencia se admite la hipótesis alterna y se impugna la hipótesis nula. De tal manera se establece una relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Prueba de hipótesis específicas:

Análisis correlacional entre la dimensión Autorrealización y Desempeño Laboral

Tabla 7

Relación que existe entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022

		Autorrealización	Desempeño Laboral
Autorrealización	Coeficiente de correlación.	1,000	,577**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación.	,577**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	50	50

Fuente: Base de Datas SPSS 25

De acuerdo a la tabla 7, las derivaciones indican que concurre una reciprocidad positiva moderada de la dimensión Autorrealización del clima organizacional y el desempeño laboral, siendo Rho Spearman 0,577, con un nivel de significancia de p = 0,000 menor a ($\alpha = 0.05$), por ello es que se admite la hipótesis alterna y se impugna la hipótesis nula, igualmente se establece que existe una relación significativa de la dimensión autorrealización y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Análisis correlacional entre la dimensión Involucramiento laboral y Desempeño Laboral

Tabla 8

Relación que existe entre la dimensión Involucramiento laboral y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022

		Involucramiento Laboral	Desempeño Laboral
Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación.	1,000	,597**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación.	,597**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	50	50

Fuente: Base de Datas SPSS 25

Basándose en la tabla 8, se observa a través de los datos obtenidos que existe una reciprocidad efectiva moderada de la dimensión Involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral siendo Rho Spearman 0,597, con un nivel de significancia de p = 0,000 menor a (α = 0.05). Debido a ello, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se establece una correlación significativa de la dimensión involucramiento y desempeño laborales del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Análisis correlacional entre la dimensión Supervisión y Desempeño Laboral

Tabla 9

Relación que existe entre la dimensión Supervisión y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022

		Supervisión	Desempeño Laboral
Supervisión	Coeficiente de correlación.	1,000	,548**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación.	,548**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	50	50

Fuente: Base de Datas SPSS 25

Los resultados que se aprecian en la tabla 9 indican que existe una reciprocidad positiva moderada de la dimensión Supervisión del clima organizacional y el desempeño laboral siendo Rho Spearman 0,548, con un nivel de significancia de p = 0,000 menor a ($\alpha = 0.05$), es por ello que se admite la hipótesis alterna e impugna la hipótesis nula. De la misma forma se establece que hay una relación significativa de la dimensión Supervisión y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Análisis correlacional entre la dimensión Comunicación y Desempeño Laboral

Tabla 10

Relación que existe entre la dimensión Comunicación y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022

		Comunicación	Desempeño Laboral
Comunicación	Coeficiente de correlación.	1,000	,523**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación.	,523**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	50	50

Fuente: Base de Datas SPSS 25

De acuerdo a la tabla 10, las derivaciones indican que se da una reciprocidad efectiva moderada entre la dimensión Comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral siendo Rho Spearman 0,523, con un nivel de significancia de p = 0,000 menor a ($\alpha = 0.05$), por lo que se admite la hipótesis alterna y se impugna la hipótesis nula. De tal manera se establece que, hay una relación significativa de la dimensión Comunicación y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Análisis correlacional entre la dimensión Condiciones Laborales y Desempeño Laboral

Tabla 11

Relación que existe entre la dimensión Condiciones Laborales y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022

		Condiciones Laborales	Desempeño Laboral
Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación.	1,000	,521**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación.	,521**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	50	50

Fuente: Bases de Datas SPSS 25

Conforme a tabla 11, las derivaciones señalan que existe una correlación positiva moderada de la dimensión Condiciones Laborales del clima organizacional y el desempeño laboral siendo Rho Spearman 0,521, con un nivel de significancia de p = 0,000 menor a (α = 0.05), y que, en conclusión, se admite la hipótesis alterna e impugna la hipótesis nula. De igual forma se establece que concurre una correlación significativa de la dimensión Condiciones laborales y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.

Análisis y discusión

En relación a los resultados obtenidos con respecto al objetivo general de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022, se presentó una correlación positiva moderada de 0,658, con un nivel de significancia de p = 0,000 siendo menor a 0,05 por lo que se establece que hay una relación significativa del clima organizacional y desempeño laboral del personal del Centro de Salud, Chincha. Estos resultados coinciden con el autor Jalanoca (2019), quien en su investigación muestra como resultado que el coeficiente de correlación R = 0,528 siendo positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral, de igual manera el r^2 = 0,279 muestra que el desempeño laboral está influenciado por el clima organizacional. De esta manera, cabe señalar que a nivel teórico Pilligua y Arteaga (2019), sustentan que de acuerdo al clima organizacional la persona percibe su satisfacción, empleo, productividad y desempeño tomando en cuenta el contexto humano y físico donde realiza su labor a diario. En la misma línea, Chiang et al. (2018), expresa que el desempeño laboral cumple con las dimensiones laborales, lo que significa que el empleado tiene un grupo de habilidades, cualidades y competencias que le permiten desarrollar un gran trabajo que conduce a la satisfacción laboral.

Conforme a los datos obtenidos respecto al primer objetivo específico, que es establecer la relación entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022, se determinó que existe una correlación positiva moderada y significativa entre la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, siendo Rho Spearman 0,577, con grado de sig. = 0,000 menor a (α = 0.05), por lo que se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Concluyendo que se demuestra que la dimensión autorrealización tiene una incidencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados fueron parecidos a los de Quispe (2018), donde muestra un coeficiente de correlación Rho Spearman 0.792, que en consecuencia determinó una relación significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en el área salud. Además, de manera teórica, el autor Martínez (2020) refiere que la autorrealización tiene que ver con la autenticidad como persona, y no con lo que uno ha aprendido o con lo que uno pretende ser que está lejos de la verdad o de su economía interior. Es de acuerdo a esto que mientras mejor sea la autorrealización en el centro de salud, se maneje las relaciones interpersonales dentro del personal de las áreas de trabajo, que el trabajador se siente motivado por su jefe, y que existe una comunicación cordial y horizontal, son las condiciones necesarias para un buen trabajo en equipo con buenas relaciones interpersonales que favorece a aumentar el desempeño laboral.

Conforme al segundo objetivo, "Establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022", se determinó que existe una correlación positiva moderada, es decir que guarda relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional y desempeño laboral, siendo Rho Spearman 0,597, con grado de sig. p =0,000 menor a ($\alpha = 0.05$), con lo que se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. De tal manera, la dimensión involucramiento laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. Con estos datos se compara con lo hallado por el autor Avellaneda (2018), donde el 28.0% mostró un compromiso organizacional óptimo, el 48.0% mostró un compromiso organizacional moderado y el 24.0% exhibió un compromiso organizacional bajo, por lo que el compromiso organizacional se correlaciona con el desempeño laboral de los individuos de manera positiva baja, ($r = 0,306^*$ y $p < 0,05$). Asimismo, los autores Owens, et al. (2016), expresan que el involucramiento laboral se consigue mediante interacciones donde la persona tiene energía que actúa como un mecanismo de influencia de interacción social, pues se contagia entre las personas. Por tal motivo el involucramiento laboral que tengan los trabajadores aumentará los niveles desempeño, por las razones que es estimulado el desarrollo organizacional y las condiciones de trabajo, aumentando la productividad y buen funcionamiento en el centro de salud y los trabajadores.

En el tercer objetivo específico, “Establecer la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022”, la información obtenida demuestra una reciprocidad efectiva moderada, es decir que guarda el medio entre los extremos positivos muy elevados de la dimensión Supervisión del clima organizacional y desempeño laboral, siendo Rho Spearman 0,548, con grado de sig. p=0,000 menor ($\alpha = 0.05$), y que por ello se admite la hipótesis alterna y refuta la otra hipótesis. Igualmente, se establece que hay una relación significativa de la dimensión supervisión y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. Estos resultados se asemejan a los de Aguirre (2018), donde se obtuvo una sig. = 0.001 menor a 0.05, por consiguiente, se refuta la otra hipótesis y se admite la hipótesis alterna. En otros términos, se observa un nexo directo entre el clima organizacional y rendimiento laboral del centro de salud, asimismo que exhibe una correlación positiva media de 0,495. Además, se compara con la teoría del autor Fernández (2004), donde expresa que la supervisión es el proceso de controlar, monitorear y evaluar metódicamente la personalidad ejecutiva de un sujeto con el objetivo de lograr una respuesta positiva de la otra parte para mejorar el desempeño profesional.

El cuarto objetivo, “Establecer la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022”, se determinó que existe una correlación positiva moderada, que en otros términos se refiere a que existe una incidencia significativa de la dimensión comunicación y el desempeño laboral con un valor de Rho Spearman 0,523 con un grado de significancias p = 0,000 menor a ($\alpha = 0.05$), con lo que se acepta la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. De esta forma, se establece que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. Mediante los resultados es necesario considerar que la comunicación es un componente clave para el flujo de información que maneja el centro de salud, debido a que los trabajadores deben tener una comunicación fluida, coherente y clara. De tal modo, se contradice con los resultados

de Tellez (2018), donde refiere que predomina el clima organizacional en un nivel bajo con un 91,43% de los trabajadores del Centro de Salud Natividad, solo el 5,71% exhibe un clima organizacional alto, y continuó con 2,86 % que exhibe un clima medio; y el desempeño laboral se observa que el 80,0% del personal expone un desempeño laboral de grado intermedio y 20,0%, un grado laboral alto, concluyendo que no existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($p = 0,495$). De esta manera, los autores Vizcaya et al. (2017), expresan que la comunicación es un procedimiento articulado y planificado con una finalidad de acuerdo a la organización, el cual cuenta con los elementos donde es importante darle valor a la comprensión del entorno.

En cuanto al último objetivo específico, "Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022", los resultados demuestran una correlación positiva moderada, es decir que existe una incidencia positiva y significativa entre la dimensión Condiciones Laborales del clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor Rho Spearman 0,521, con un grado de significancia $p = 0,000$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$), de tal manera, se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Por lo que se demuestra la relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. Las condiciones laborales de los trabajadores forman parte de su calidad de vida, por las razones a que mejor sean los niveles de desempeño, el centro de salud será bueno, ya que es importante el cumplimiento de las actividades asignadas teniendo los debidos recursos económicos y psicosociales. De esta manera, coincide con los resultados de Rojas (2019), en donde se evidencia que el 83,3 % observaron un clima organizacional por mejorar y 49,1 % exhibieron un desempeño laboral intermedio, de tal modo, que el clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de salud, con $p \leq 0,000$. Finalmente, desempeño laboral se asocia de forma significativa con el clima organizacional en la dimensión potencial humano ($p \leq 0,000$), diseño organizacional ($p \leq 0,002$) y cultura de la organización ($p \leq 0,004$). Además, el autor Rodríguez (2016), refiere que la condición laboral incluye todo el aspecto del clima en el que se

realiza el trabajo, desde los componentes físicos del entorno en el que se labora, hasta el entorno temporal en el que se realiza el trabajo.

Conclusiones

De acuerdo al objetivo principal, se determinó que existe una relación entre las variables estudiadas, clima organizacional y desempeño laboral del personal del Centro de Salud, concluyendo que en cuanto mejor sea el grado de clima organizacional que desarrolle en la institución, mejor serán los niveles de desempeño laboral.

Según el primer objetivo específico, se concluyó en la existencia de la relación entre la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud, en donde el manejo de relaciones interpersonales y motivación como componentes de la autorrealización, inciden positivamente en el desempeño laboral.

Conforme al segundo objetivo específico, se concluyó que existe correlación entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022, por lo que contar con las condiciones de trabajo adecuadas y desarrollo organizacional que fidelicen e identifiquen al trabajador, aumentan los niveles de desempeño.

En base al tercer objetivo específico, se concluyó que existe correlación entre la dimensión supervisión de la variable clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud, por lo que cuanto mejor se realice los procesos de supervisión de los trabajadores, mejor será el rendimiento. Debido a esto, es imperativo otorgar confianza al trabajador manejando un liderazgo que sirva como orientador para el manejo adecuado de los errores y planteamiento de medidas correctivas.

Según el cuarto objetivo específico, se concluyó que existe la relación entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud, por lo que establecer claridad, celeridad y coherencia en la información relativa y pertinente, así como una mejor percepción del grado de fluidez, influye en el desempeño laboral.

Por último, conforme al quinto objetivo específico se concluyó en la existencia de la relación entre la dimensión condición laboral de la variable clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud, por lo que, cuanto mejor sea el bienestar que brinde el establecimiento en cuanto los elementos, recursos económico y psicosocial, mejor serán los niveles de desempeño laboral.

Recomendaciones

Primero. Al centro de salud, es necesario la implementación de programas de integración, con la participación de todo el recurso humano, lo cual permitirá afianzar lazos entre el empleador y los trabajadores.

Segundo. Al centro de salud, implementar un programa de motivación, donde se reconozcan los esfuerzos de cada departamento de trabajo, permitiendo el desarrollo profesional y económico.

Tercero. Al centro de salud, implementar charlas dirigidas a los trabajadores para que así el desempeño de cada uno aumente, y de la misma manera sea adecuado para el desarrollo organizacional.

Cuarto. A los departamentos de trabajo, desarrollar evaluaciones del desempeño laboral de forma periódica para detectar las fortalezas y debilidades de cada trabajador y lograr tomar las medidas preventivas.

Quinto. Definir mediante un sistema integrado los medios de comunicación más eficaces para lograr una fluidez adecuada, en donde todos tengan la posibilidad de acceder a la información y comunicados.

Sexto. Desarrollar o cumplir a cabalidad los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que permiten cuidar el bienestar de los trabajadores, sin que las actividades que desarrollen perjudican su calidad de vida.

Agradecimiento

Gracias a los profesores que me acompañaron durante mi formación profesional, compartieron su experiencia y conocimientos en los campos profesionales a los que aspiraba; las mismas cosas que planeo replicar en un futuro de forma ética y con valores.

Referencias bibliográficas

Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional "Santiago Antunez de Mayolo]. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428

Aguirre, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud La Ensenada distrito de Puente Piedra- Lima, 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/21396

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (Quinta ed.). Editorial Episteme.

Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud. San Juan de Miraflores, 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/14348

Ayman, R., & Lauritsen, M. (2018). Contingencies, Context, Situation, and Leadership. En J. Antonakis, & D. Day, *The Nature of Leadership* (Tercera ed., págs. 138-166). doi:10.4135/9781506395029

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado, 7*(1), 54-60. doi:https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicacion ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium, 18*(34), 5-20. Recuperado el 17 de 08 de 2021, de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88042525002

Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias.* Editorial Trillas.

Burmansah, B., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2019). Work-Life Quality, Job Involvement, and Affective Commitment of School Teachers. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, *8*(29), 159-164. doi:10.35940/ijrte.B1034.0982S919

Butler, B., & Gray, P. (2006). Reliability, Mindfulnesss, and Information Systems. *MIS Quarterly, 30*(2), 211-224. doi:https://doi.org/10.2307/25148728

Caldas, V., & Rodríguez, T. (2016). Gestión de la comunicación interna utilizada en el periodo 2014 para incrementar la imagen corporativa de la Unidad de Negocio CELEC EP.TERMOESMERALDAS empresa pública del Ecuador. *Revista ComHumanitas*, *7*(2), 28-47. Obtenido de https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/Caldas

Calduch, R. (2012). *Métodos y Técnicas de Investigación en Relacionas Internacionales.* [Curso Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Obtenido de https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre desempeño laboral,l, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y Trabajo, 20*(63). doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinamica de exito en las organizaciones* (Primera ed.). Thomson.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Fernández i Barrera, J. (2004). La importancia de la supervisión en la formación de los trabajadores sociales: los principales actores implicados. *Servicios Sociales y Política Social*(68), 41-52. Obtenido de https://www.serviciossocialesypoliticasocial.com/la-importancia-de-la-supervision-en-la-formacion-de-los-trabajadores-sociales-los-principales-actores-implicados

Ghafoor, R., Ahmad, F., & Aslam, M. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research, 11*(7), 63-68. Obtenido de https://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/8-Impact-of-Training-and-Development-on-Organizational-Performance.pdf

Henao, F. (2010). *Salud Ocupacional. Conceptos básicos.* Ecoe Ediciones.

Hernández-Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (págs. 170-191). McGraw-Hill.

Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación : guía para una comprensión holística de la ciencia* (Cuarta ed.). Ediciones Quirón S.A.

Jalanoca, S. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del CLAS Centro de Salud Ciudad Nueva, Periodo 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12969/1274

James, L., & Jones, A. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin, 81*(12), 1096–1112. doi:10.1037/h0037511

Katz, F., & Snow, R. (1981). *Evaluación del rendimiento de los trabajadores de la salud : manual de formación y supervisión.* Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://apps.who.int/iris/handle/10665/39620

Kuruüzüm, A., Çetin, E., & Irmak, S. (2009). Path analysis of organization commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism review, 64*(1), 4-16. doi:10.1108/16605370910948821

Lambert, E., Qureshi, H., James, F., & Klahm, C. (2017). Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 85-99. doi:https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate* (4 ed.). Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Lucano, I. (2013). *Clima organizacional y valores en la Empresa Gloria SA-La Libertad.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2529

Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas* (Segunda ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes, 30*(1), 36-49. doi:https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005

Martínez, N., Villalobos, J., & Machado Manuel. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista Estudios en Educación, 3*(4), 181-211. Obtenido de ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/download/92/69

Milton, J. (2001). *Estadística para biología y ciencias de la salud.* McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA.

Ministerio de Salud. (2019). *Plan Estrategico Institucional-PEI 2019-2024 ampliado del Ministerio de Salud.* Obtenido de MINSA: https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1925089-621-2021-minsa

Organización Internacional del Trabajo. (27 de Febrero de 2020). *Salud de los trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes.* Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Organización Panamericana de Salud (OPS). (2012). *Salud de los trabajadores*. Obtenido de https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores

Owens, B., Baker, W., Sumpter, D., & Cameron, K. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology, 101*(1), 35-49. doi:10.1037/apl0000032

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral* (1º edición ed.).

Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos, 17*(39), 159-188. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009

Paradinas, C. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: empresa y mujer. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDResearch ESIC, 22*(22), 214-227. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302731

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral.* Oficina Internacional del Trabajo.

Phaneuf, M. (2005). *Comunicação, entrevista, relação de ajuda e validação.* Lusociência.

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 16*(28). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/336173982_El_clima_laboral_como_factor_clave_en_el_rendimiento_productivo_de_las_empresas

Quispe, H. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/28951

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.* [Universidad Nacional Abierta y A Distancia].

Raykov, T., & Grayson, D. (2003). A Test for Change of Composite Reliability in Scale Development. *Multivariate Behavioral Research, 38*(2), 143-159. doi:https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3802_1

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Décima ed.). Pearson Educación.

Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad.* [Tesis de Doctorado, Universidad Miguel Hernández de Elche]. Obtenido de https://hdl.handle.net/11000/3018

Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud, 1*(4), 191-196. doi:https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28

Ruiz, E. (2018). *Relacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro de Salud I-3 El Estrecho, Micro Red Putumayo 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/35294

Segredo, A., & Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones Generales. *Correo Científico Médico de Holguín, 8*(3). Obtenido de http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm

Swanson, B., & Ramiller, N. (2004). Innovating Mindfully with Information Technology. *MIS Quarterly, 26*(4), 553-583. doi:https://doi.org/10.2307/25148655

Tellez, G. (2018). *Clima organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud "La Natividad", Tacna-2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/32997

Vásquez, M., & Valbuena, F. (2018). *La Pirámide de Necesidades de A. Maslow.* Obtenido de [Archivo PDF]: https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-ingenieria/economia-general/piramide-necesidades-maslow/40009072

Vera, C., & Gouveia, R. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research, 126*, 279–307. doi:https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z

Vizcaya, T., Mujica, M., & Gásperi, R. (2017). La Comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las instituciones sanitarias. *Revista venezolana de Salud Pública, 5*(1), 39-44. Obtenido de https://www.scipedia.com/public/Vizcaya_et_al_2017a

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management, 41*, 129-140. doi:10.1016/j.tourman.2013.09.013

Anexos

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipos de escala de medición
Clima organizacional	Para Segredo (2004), es el conjunto de conocimientos del mundo empresarial con una gran experiencia evaluando modelos que se corresponden con las características de cada empresa.	Se realiza la medición a través de la aplicación de una encuesta. Cada ítem se calificó utilizando la escala de Likert con sus respectivas puntuaciones: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca. Los ítems se dividieron entre las 5 dimensiones: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, y Condiciones Laborales.	Autorrealización	-Motivación -Comunicación -Relaciones de trabajo e interpersonales	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ordinal
			Involucramiento Laboral	-Funcionamiento -Condiciones de empleo -Incitar al crecimiento organizacional	2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión	-Liderazgo -Participaciones -Soluciones de conflictos -Trabajo en equipo	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48	
			Comunicación	-Percepción del nivel de fluidez. -Celeridad, coherencia, claridad	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19	

				-Data relativa y pertinente.		
			Condiciones Laborales	-Componentes materiales. -Económico y/o psicosocial. -Cumplimiento de las tareas encomendadas.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45	
Desempeño laboral	Según Chiang et al. (2018) se define como el nivel en el que un trabajador desempeña las obligaciones del puesto. Es decir, un trabajador posee un conjunto de habilidades, cualidades y capacidades que le permiten desarrollar un	La aplicación de un cuestionario es el medio por el que se obtienen los datos cuantitativos para para determinar los valores de la variable. Los ítems se dividen en las 7 dimensiones: Conocimiento en el trabajo, Habilidades organizacionales, Eficiencia, Esfuerzo persistente, Cooperación, Conciencia organizacional, Habilidades interpersonales y relacionales. Presenta como sus alternativas de	Conocimiento en el trabajo	-Técnicas -Conceptuales -Administrativas	1-4	Ordinal
			Habilidades organizacionales	-Intervención en equipo de trabajos. -Interacción de valor organizacional. -Actualización.	5-9	
			Eficiencia	-Nivel de compromisos e identificaciones con el trabajo. -Satisfacción laboral -Identificación con la organización.	10-12	
			Esfuerzo persistente	-Logro en el trabajo -Aprendizaje en el trabajo	13-17	

trabajo sobresaliente que conduce a la satisfacción laboral.	respuesta a (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre, en la escala de Likert.	Cooperación	-Satisfacción con el trabajo -Productividad -Participación activa -Actitud del trabajo	18-20
		Conciencia organizacional	-Importancia de la tarea -Compartir tareas -Limitación del trabajo	21-25
		Habilidades interpersonales y relacionales	-Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo. -Tener buenas relaciones con los superiores. -Tener un horario flexible.	26-29

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿ De qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022?	Clima organizacional Desempeño Laboral	**Objetivo general** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. **Objetivos Específicos** -Establecer la relación entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. - Establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. - Establecer la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. - Establecer la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.	Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022. Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.	**Tipo:** Correlacional y cuantitativa. **Diseño:** No experimental y transversal **Población:** 50 alumnos **Muestra:** 50 alumnos **Técnica:** Encuesta. **Instrumentos:** Cuestionario

	- Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022.	

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Para responder se le agradece seguir las siguientes instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas antes de contestarlas
- Escriba con letra de imprenta y en bolígrafo de color negro o azul
- Indica la opción que te parezca más adecuada, teniendo en cuenta que:

(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. Se valora los altos niveles de desempeño.					
4	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
5	Los países promueven la capacitación que se necesita.					
6	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
7	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
8	Se reconocen los logros en el trabajo.					
9	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
10	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
11	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
12	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					

13	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
14	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
15	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
16	Cumplir productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
17	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
18	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
19	supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
20	En la organización, so mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
21	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
22	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
25	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
26	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
27	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
28	Existe un trato justo en la empresa.					
29	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
30	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
31	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
32	Existen suficientes canales de comunicación.					
33	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					

34	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
35	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
36	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
37	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
38	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
39	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
40	Los objetivos de trabajo son retadores.					
41	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
42	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
43	cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
44	Existe buena administración de los recursos.					
45	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
46	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
47	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
48	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Para responder se le agradece seguir las siguientes instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas antes de contestarlas
- Escriba con letra de imprenta y en bolígrafo de color negro o azul
- Indica la opción que te parezca más adecuada, teniendo en cuenta que:

(4) Siempre (3) Casi siempre (2) A veces (1) Nunca

N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Conocimiento en el trabajo					
1	Si necesito realizar una tarea con la que no estoy familiarizado, busco información que me permita realizarla mejor.				
2	Ejecuto mis tareas de manera eficaz si no tuviera cierta experiencia				
3	Las tareas básicas requeridas en mi trabajo, está de acuerdo con lo que soy capaz de hacer.				
4	La forma en que realizo las tareas básicas requeridas en mi trabajo se corresponde íntegramente con el desempeño que me pide la organización donde trabajo.				
Habilidades organizacionales					
5	Me resulta fácil realizar las tareas a tiempo				
6	Cuando tengo una fecha límite para realizar una determinada tarea, la termino a tiempo.				
7	Soy responsable de la planificación, organización y seguimiento del trabajo a realizar, si tuviera que realizar una tarea en conjunto con otros trabajadores.				
8	Dejo mis tareas para el último minuto				
9	Estoy consciente cuando faltan los recursos (materiales o humanos) necesarios para el desempeño eficiente de la organización.				
Eficiencia					
10	Me siento decepcionado con mi desempeño				

	en el trabajo, porque sé que podría haberlo hecho mejor.				
11	Soy un trabajador fundamental para la organización para la que trabajo, por la alta calidad de mi desempeño.				
12	Recibo retroalimentación (de mis subordinados, de mis compañeros, de mi supervisor o de la organización) para poder seguir desempeñando mis funciones con dedicación.				
Esfuerzo persistente					
13	Cuando algo no va bien en el trabajo, no me quejo porque tengo miedo de que otros no estén de acuerdo conmigo.				
14	Tomo la iniciativa de dar una retroalimentación constructiva con el fin de mejorar el desempeño de otros trabajadores (subordinados, colegas, supervisor o grupos de trabajo).				
15	En caso de que la organización no brinde la capacitación que considero necesaria para desempeñar mis funciones de manera efectiva, busco información de otras fuentes.				
16	Desempeño mis funciones de manera eficaz cuando trabajo bajo presión.				
17	Al llegar al trabajo, dejo de lado todos mis problemas personales, para que mi desempeño no se vea perjudicado.				
Cooperación					
18	Dedico menos esfuerzo al trabajo cuando realizo una tarea en conjunto con otras personas.				
19	Estoy dispuesto a ayudar a otros trabajadores de la organización, incluso cuando no tengo mucho tiempo disponible.				
20	Realizo tareas que no están relacionadas con mis deberes específicos.				
Conciencia organizacional					
21	Llego tarde al trabajo.				
22	Es realmente difícil para mí faltar al trabajo, incluso cuando me siento mal.				
23	Adoptaría acciones que pudieran dañar el				

	bienestar de los demás trabajadores.				
24	Cuando pienso que las metas de la organización entran en conflicto con mis metas personales, mi dedicación al trabajo disminuye.				
25	Cumplo con las reglas y procedimientos impuestos en mi trabajo.				
Habilidades interpersonales y relacionales					
26	Mis habilidades de comunicación son tan buenas que puedo captar la atención de todos.				
27	La comunicación dentro de las organizaciones, incluso en grupos de trabajo, es fundamental para que las personas puedan realizar sus tareas de manera eficaz.				
28	Cuando escribo un mensaje a otros (otros trabajadores o estudiantes) siento cierta dificultad para expresar lo que estoy pensando.				
29	Cuando alguien tiene una opinión diferente a la mía, suelo convencerle de que mi opinión es la mejor.				

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación

Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	48

Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	29

Anexo 5. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022."

La presente investigación es conducida por: Morón Salcedo, Ysabel Cecilia egresado de la Escuela de Posgrado Facultad de Ciencias de la Salud, para la obtención de grado de maestro en ciencias de la salud con mención en gestión de los Servicios de Salud. El objetivo de este estudio es "Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, 2022". La investigación consistirá en recolectar información sobre la percepción que tienen el personal de Salud del Centro de Salud, Chincha, sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, y a su vez medir en nivel de relación de estas dos variables. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo, …….. Identificado(a) con DNI……..……., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por Morón Salcedo, Ysabel Cecilia del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

_____

DNI:……..

Fecha: ……

Investigador:……

Teléfono celular:……..

Correo electrónico:……..

_____

Firma

Anexo 6: Ficha de validación

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Cesar Ramiro Requejo Llaja – Lic. En Biología**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

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

SUGERENCIAS:…….

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Cesar Ramiro Requejo Llaja

DNI Nº 08039790

Chimbote, 16 de agosto del 2021.

Mg. CESAR RAMIRO REQUEJO LLAJA
DNI N°08039790

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Mariela Bazán Castillo – Lic. en Biología**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	**SI**	**NO**	**OBSERVACIÓN**
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
10. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
13. Los ítems son claros y entendibles.	x		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

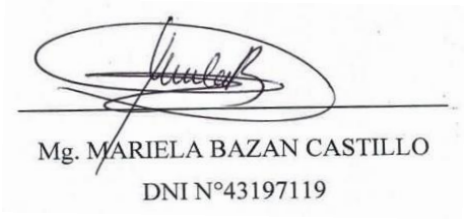
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:…….

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mariela Bazán Castillo

DNI Nº 43197119

Chimbote, 16 de agosto del 2021.



FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría – Lic. en Biología**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	**SI**	**NO**	**OBSERVACIÓN**
15. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
16. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
17. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
18. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
19. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
20. Los ítems son claros y entendibles.	x		
21. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

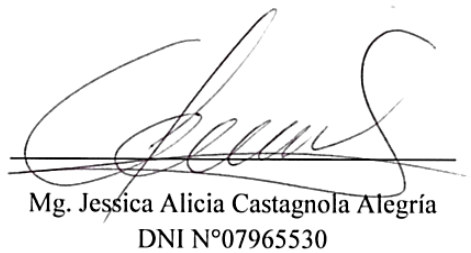
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:……

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría

DNI Nº 07967530

Chimbote, 16 de agosto del 2021.



Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría
DNI N°07965530

Anexo 7: Base de datos

V1_D1	V1_D1	V1_D1	V1_D1	V1_D1	V1_D1	V1_D1	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D2	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D3	V1_D4	V1_D4	V1_D4	V1_D4	V1_D4	V1_D4	V1_D4	V1_D4	V1_D4	V1_D5	V1_D5	V1_D5	V1_D5	V1_D5
3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3
4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	2	4	4	4
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2
3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	1	4	3	2	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	5	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3
3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	3
2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3	3	2	2	4	2	4
3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	4	4	3
2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	2
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	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	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
1	1	1	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2
3	2	1	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3
3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3
2	4	4	4	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2
3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3
3	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2
4	1	1	4	4	1	3	3	4	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4
2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2
3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	4	4	4	4
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3
3	3	3	3	1	2	2	4	4	2	2	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2
3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	1	4	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3

V1_D5	V1_D5	V1_D5	V1_D5	V2_D1	V2_D1	V2_D1	V2_D1	V2_D2	V2_D2	V2_D2	V2_D2	V2_D2	V2_D2	V2_D3	V2_D3	V2_D3	V2_D3	V2_D4	V2_D4	V2_D4	V2_D4	V2_D4	V2_D4	V2_D5	V2_D5	V2_D5	V2_D5	V2_D6	V2_D6	V2_D6	V2_D6	V2_D6	V2_D7	V2_D7	V2_D7	V2_D7	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_	SUMA_
4	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	145	77	33	29	34	26	23	3.25	2.4	2.333	3.2	2.333	2.4	2.5
3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	152	87	34	26	34	32	26	3.75	2.8	2.667	3.8	2.667	2.6	2.5
4	1	3	2	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	2	3	3	2	126	84	27	23	28	27	21	3	3	3	3	3	2.8	2.5
4	1	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	131	82	36	23	23	24	25	3	2.6	3.333	2.8	2.667	2.8	2.75
4	1	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	145	83	30	28	33	31	23	3	2.6	3.333	3	2.667	3	2.5
5	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	162	104	38	29	38	29	28	3.75	3.8	3.667	3.6	3.667	3.6	3
4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	1	172	104	39	32	39	34	28	3.5	4	4	3.6	4	3.4	2.75
4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	170	70	39	30	36	36	29	2.25	2.6	2	2.2	2.333	2.8	2.5
5	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	156	88	34	30	34	32	26	3.5	3	3	3.4	3.333	2.6	2.5
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	129	62	28	25	28	23	25	2	2	2	2	2	2.4	2.5
4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	134	64	28	24	30	27	25	2.25	2	2	2.2	2	2.4	2.5
4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	144	96	33	23	29	32	27	3.75	3.2	3	3.8	3	3.2	3
3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	146	97	37	22	32	30	25	3.75	3.6	3	3.8	3.667	2.8	2.75
4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	178	104	42	35	37	32	32	4	3.8	4	4	4	3	2.5
4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	178	105	42	31	40	34	31	4	4	4	4	4	3	2.5
5	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	171	106	37	36	35	34	29	3.75	4	4	3.8	4	3.4	2.75
4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	126	66	26	22	29	27	22	2	2	2	2	2.333	2.6	3
4	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	3	4	3	3	2	138	71	26	23	34	33	22	2.5	2.2	2.333	2.2	2.667	2.4	3
4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	163	96	34	29	40	33	27	3.5	3.8	3	3.6	3.667	3.2	2.25
3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	186	107	43	37	40	36	30	4	4	4	4	4	3.4	2.5
4	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	3	2	3	126	62	31	20	23	27	25	1.5	2.2	2	1.6	2.333	2.4	3
4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	107	70	33	22	10	15	27	2.5	2	3	2.4	1.667	2.6	2.75
4	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	148	104	29	27	36	35	21	3.75	4	4	3.8	4	3.2	2.5
4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	167	89	39	31	35	33	29	3.25	3.2	3	3	3	3	3
4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	143	102	31	27	33	28	24	4	3.8	3.667	4	3.667	3	2.5
4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	150	93	37	27	30	28	28	3.5	3.4	3	3.4	3.333	3	2.75
3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	68	70	19	15	10	9	15	2.5	2	2	2.4	2	2.8	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	179	106	39	35	38	36	31	4	3.6	4	4	3.667	3.6	2.75
4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	129	92	27	25	28	27	22	3	4	3	3	4	2.8	2.5
3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	130	103	31	24	26	26	23	4	3.8	3.667	4	3.667	3	2.75
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	125	92	27	24	20	28	26	3.75	3.4	3	3.4	3.667	2.6	2.5
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	135	75	30	25	29	28	23	3	2.2	2.667	2.8	2.333	2.6	2.5
4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	151	91	38	24	29	33	27	3	3.4	3.667	3	3.667	2.8	2.75
4	2	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	143	63	34	22	30	30	27	2.5	1.6	2	2.2	2	2.2	2.75
5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	119	76	29	21	24	19	26	2.5	2.6	2.333	2.4	2.333	3	3
5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	154	78	35	21	37	32	29	2.25	3	3	2.2	3	2.8	2.75
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	151	103	35	22	29	30	35	4	3.8	3.667	4	3.667	3.2	2.5
4	2	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	4	2	2	4	3	2	2	106	85	22	18	22	22	22	3	3	3	3	3	2.8	2.75
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	182	106	44	36	36	34	32	4	4	4	4	4	3.2	2.5
4	2	2	2	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	2	2	3	3	2	2	143	85	35	24	30	28	26	3	3	3	3	3	2.6	3
4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	153	104	37	22	32	33	29	4	3.6	4	4	3.667	3.2	2.75
4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	152	92	33	28	31	32	28	3.5	3	2.667	3.6	2.667	3.4	3
4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	160	101	37	32	33	28	30	3.75	3.4	3.667	3.6	3.333	3.6	3
4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	127	68	27	23	28	27	22	2.5	2.2	2	2.4	2	2.4	2.75
4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	156	96	33	29	35	32	27	3.75	3.6	3.333	3.6	4	2.8	2.25
5	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	139	85	31	24	30	30	24	3.25	2.4	4	3.2	2	3	2.75
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	157	82	34	26	34	35	28	3	3	2.667	2.8	3	2.6	2.75
4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	137	102	30	26	30	25	26	3.5	3.8	4	3.4	4	3.4	2.75
4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	130	72	30	21	27	27	25	2.25	2.6	2	2.4	2.333	2.8	2.75
4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	144	87	33	27	29	26	29	2.75	3	3.667	3	3	3.2	2.5

Anexo 8: Calculo de esfericidad de Bartlett y el KMO

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,756
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	471,271
	gl	21
	Sig.	,000

Varianza total explicada

	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,990	71,287	71,287	4,990	71,287	71,287	4,882	69,741	69,741
2	1,075	15,364	86,651	1,075	15,364	86,651	1,184	16,910	86,651
3	,375	5,356	92,007						
4	,325	4,641	96,648						
5	,198	2,833	99,481						
6	,026	,376	99,857						
7	,010	,143	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 9: Formato de Publicación en Repositorio



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor

MORON SALCEDO YSABEL CECILIA	46604461	ysamoron@hotmail.com
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico

2. Tipo de Documento de Investigación

X Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico		Trabajo de Investigación

3. Grado Académico o Título Profesional

Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	X	Maestría	Doctorado

4. Título del Documento de Investigación

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD, CHINCHA, 2022

5. Programa Académico

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

6. Tipo de Acceso al Documento

X	Abierto o Público ¹ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		Acceso restringido ² (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)

(*)En caso de restringido sustentar motivo

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ³

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	17	11	2023

Huella Digital

Firma

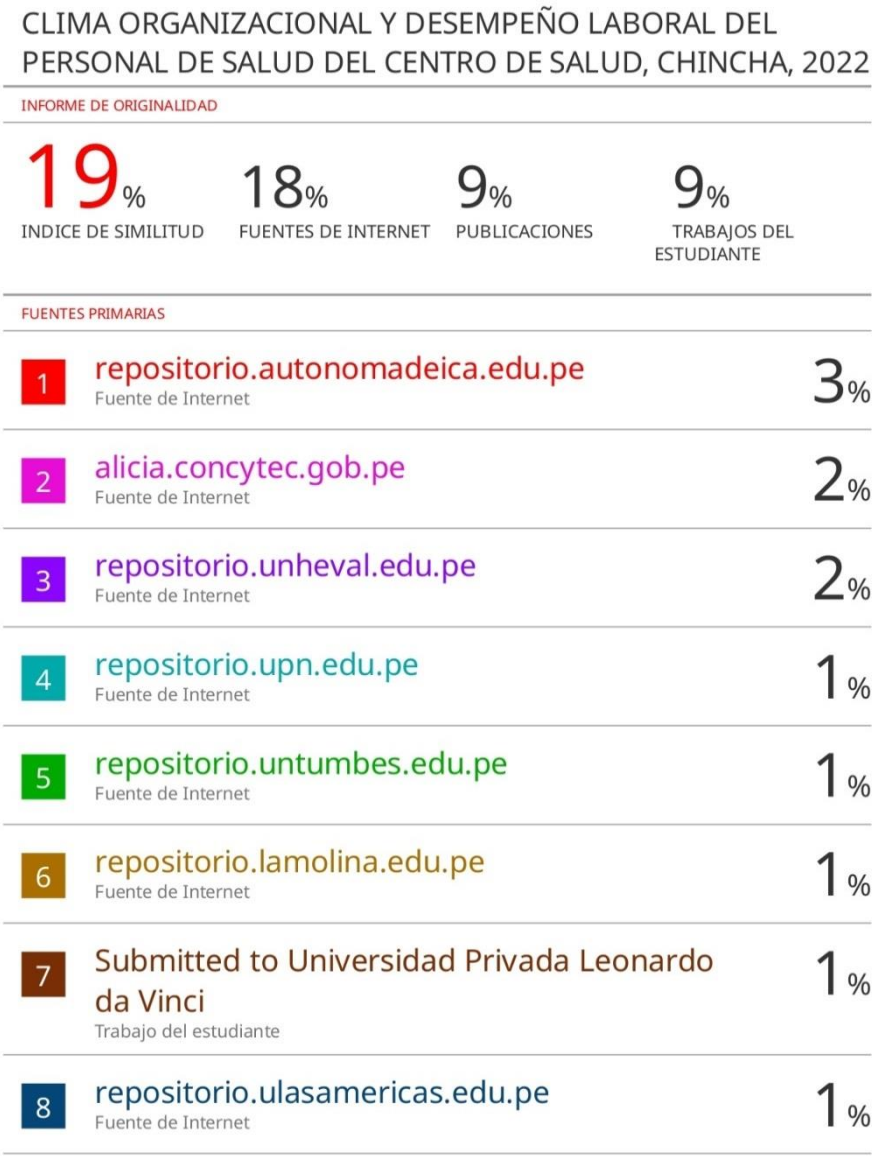
Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
2. Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S 006-2015-PCM
3. Si el autor elegió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difunda en el Repositorio Institucional Digital Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DIECC (Numerales 5.2 y 6.1) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
5. Las licencias Creative Commons (CC) son una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior deben cumplir obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en los repositorios institucionales procurando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la ley (Ley 27444, art. 32, num. 32.3).

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

Anexo 10: Reporte de Similitud



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD, CHINCHA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	9%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Privada Leonardo da Vinci Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	<1 %
16	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	<1 %
17	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
21	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
23	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
25	María Patricia Calle Terrones. "La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017", Industrial Data, 2021 Publicación	<1 %
26	Flor de María Milagros Tapia Vargas. "Experiencia lúdica utilizando la herramienta standard operating sheet de Lean Manufacturing para mejorar la enseñanza-aprendizaje del trabajo estandarizado", Industrial Data, 2023 Publicación	<1 %

27	Jacqueline Livia Achahuanco Villogas. "Gestión administrativa y uso de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) en dos instituciones educativas del distrito de la Molina, 2021", EVSOS, 2023 Publicación	<1 %
28	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
29	"Creencias de eficacia en los docentes de un colegio privado : su relación con compromiso y motivación de estudiantes de enseñanza media y el progreso de los aprendizajes en matemática y lenguaje", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2020 Publicación	<1 %
30	Nelson Valdés, Loreto Arriagada, Nicolle Alamo. " Relational offers and demands: analysing the conflictual interactional components of anaclitic and introjective female depressive patients / ", Estudios de Psicología, 2016 Publicación	<1 %
31	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %

33	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	revistas.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 10 words
Excluir bibliografía	Activo		