

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Minsa en
Trujillo, 2023**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autora:

Chiguala Peche, Yahayra Nicol

Jurado evaluador:

Presidente: Márquez Yauri Heyner Yuliano

Secretario: Fiestas Dejo Iris Paola

Vocal: Flores Rodriguez Luis Alberto

Asesor:

Rossi Ortiz, Ricardo Gabriel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1554-3289>

TRUJILLO - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/11/21

REP_Administraciòn_ChigualaPeche,Yahayra_Tesis-Sector-Salud (1).docx

by Ricardo Gabriel Rossi Ortiz

Submission date: 16-Oct-2024 09:10AM (UTC-0500)

Submission ID: 2487104205

File name: REP_Administraciòn_ChigualaPeche_Yahayra_Tesis-Sector-Salud_1_.docx (12.3M)

Word count: 25659

Character count: 96684



Mg. Ricardo Gabriel Rossi Ortiz
DNI: 42776398

REP_Administraciòn_ChigualaPeche,Yahayra_Tesis-Sector-Salud (1).docx

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego

Student Paper

3%

2

hdl.handle.net

Internet Source

3%

3

repositorio.upao.edu.pe

Internet Source

2%

4

repositorioacademico.upc.edu.pe

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Mg. Ricardo Gabriel Rossi Ortiz
DNI: 42776398

Declaración de Originalidad

Yo, Ricardo Gabriel Rossi Ortiz, docente del Programa de Estudio de Administración de Pregrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis titulada: "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Minsa en Trujillo, 2023", cuya autoría pertenece a Yahayra Nicol Chiguala Peche, dejo constancia lo siguiente:

- El documento tiene un índice de similitud de 9%, así lo consigna el reporte emitido por el software Turnitin el día 09/10/2024.
- He revisado con detalle la tesis y dicho reporte, donde no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad Privada Antenor Orrego.

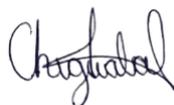
Lugar y fecha: Trujillo, 09 de octubre del 2024.



Mg. Ricardo Gabriel Rossi Ortiz

DNI: 42776398

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1554-3289>



Yahayra Nicol Chiguala Peche

DNI:70459523

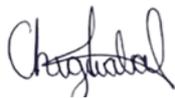
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Minsa en Trujillo.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Minsa en Trujillo.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Chiguala Peche Yahayra Nicol

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por guiarme en cada paso que doy, a mis padres maravillosos por su apoyo en mis decisiones y porque siempre han estado acompañándome en momentos difíciles, a mis hermanos, Gabriel y Yuvixa que son mi mayor motivación en mi vida. A todos ellos les dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí las ganas y deseo de superación.

Chiguala Peche, Yahayra Nicol

Tabla 1. AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la Universidad Privada Antenor Orrego por contar con excelentes docentes que les apasiona su trabajo, porque siempre están dispuestos a resolver las inquietudes de alumnos durante y fuera de clases y a la plana administrativa que estuvo apoyándome en la gestión de trámites para poder realizar el trabajo de investigación.

En segundo lugar, a mi asesor, al Mg. Ricardo Gabriel Rossi Ortiz, un docente exigente y preparado para dictar los cursos Tesis I y II. Gracias por sus enseñanzas y paciencia durante el tiempo que duro el proyecto, por sus críticas buenas que me permitió mejorar y culminar el presente trabajo de investigación; asimismo, le agradezco por su valioso tiempo que nos dedicó y porque siempre estuvo dispuesto a apoyar a sus alumnos.

Por último, agradezco a mis padres, Milton Chiguala y Marvic Peche, quienes son significado de valentía y nobleza, a ellos, gracias por su apoyo incondicional y porque siempre estuvieron motivándome para seguir adelante con mi carrera universitaria. A todos ellos les agradezco porque de alguna manera me apoyaron en este presente trabajo, que fue fruto de esfuerzo y dedicación.

La autora

RESUMEN

El presente estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Minsa en Trujillo, 2023”. Tuvo como objetivo principal determinar si existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas. El estudio es de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, con enfoque cualitativo. En el estudio participaron 245 trabajadores que laboran en hospitales y establecimientos del Ministerio de Salud (MINSAL) en Trujillo.

Para el desarrollo de la investigación fue importante elegir el instrumento para la recolección de datos, para este caso se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue revisado por 5 expertos en la rama de Recursos Humanos, con experiencia en el sector salud y se esa manera determino la validez a través de la prueba V de Aiken politémica y la confiabilidad mediante la w mc Donald.

Los hallazgos indicaron que el clima organizacional lo consideran “adecuado” en un 49,4%; asimismo, el 71.8% del personal asistencial tuvieron un desempeño laboral eficiente.

Los resultados obtenidos mediante el Rho de Spearman fui de 0.251 que indica que existe una relación positiva baja, se encontró también que el p valor es igual a 0.001 ($p < 0.05$), lo que manifiesta que es altamente significativa. Se concluye que el clima organizacional se relación de manera directa y significativa al desempeño laboral.

Palabras clave: Cultura de trabajo, Desarrollo de Recursos Humanos, Desarrollo de la capacidad, Descripción del empleo.

ABSTRACT

The present study titled “Organizational climate and work performance of Minsa workers in Trujillo, 2023.” Its main objective was to determine if there is a direct and significant relationship between the variables studied. The study is correlational, non-experimental and cross-sectional in design, with a qualitative approach. 245 workers who work in hospitals and establishments of the Ministry of Health (MINSA) in Trujillo participated in the study.

For the development of the research it was important to choose the instrument for data collection, in this case the survey technique was used, which was reviewed by 5 experts in the Human Resources branch, with experience in the health sector and In this way, it determines validity through the polytomous Aiken V test and reliability through the w mc Donald.

The findings indicated that 49.4% considered the organizational climate “adequate”; Likewise, 71.8% of the care staff had efficient work performance.

The results obtained through Spearman's Rho were 0.251, which indicates that there is a low positive relationship. It was also found that the p value is equal to 0.001 ($p < 0.05$), which indicates that it is highly significant. It is concluded that the organizational climate is directly and significantly related to job performance.

Keywords: Work culture, Human Resource Development, Capacity development, Capacity development, Job description.

Tabla 2. INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	ix
I.	14
1.1.	14
1.1.1.	14
1.1.2.	16
1.2.	17
1.3.	18
1.3.1.	18
1.3.2.	18
II.	19
2.1.	19
2.1.1.	19
2.1.2.	20
2.1.3.	23
2.2.	24
2.2.1.	24
2.2.1.1.	25
2.2.1.2.	26
2.2.2.	30
2.2.2.1.	32
2.2.2.2.	33
2.3.	36
2.4.	37
2.5.	38
III.	42
3.1.	42
3.1.1.	42
3.1.2.	44
3.1.3.	44
3.1.4.	44
3.2.	45
3.2.1.	45

3.2.2.	45	
3.2.3.	46	
IV.	48	
4.1.	48	
4.1.1.	48	
4.1.2.	55	
4.2.	62	
REFERENCIAS		64
ANEXOS		68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables	
		38Tabla 2.
	Número de trabajadores de salud en la Libertad, 2022.	42Tabla 3.
	Número de trabajadores de la Red de Salud de Trujillo	43Tabla 4.
	Frecuencias sobre el clima organizacional	48Tabla 5.
	Frecuencias de estructura organizacional	49Tabla 6.
	Frecuencias de comportamiento organizacional	49Tabla 7.
	Frecuencias de estilo de dirección	49Tabla 8.
	Frecuencias sobre el desempeño laboral	51Tabla 9.
	Frecuencias de los aspectos relacionados con el trabajador	52Tabla 10.
	Frecuencias de los aspectos relacionado con la compañía	52Tabla 11.
	Estadísticos descriptivos de las TIC y DC	53Tabla 12.
	Prueba de normalidad de los datos de las variables CO Y DL	55Tabla 13.
	Prueba de normalidad de las dimensiones desempeño laboral	57Tabla 14.
	Relaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral	59Tabla 15.
	Relación entre la variable clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador	60Tabla 16.
	Relación entre la variable clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con la compañía	61

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Diseño correlacional simple de la investigación	45
	Figura 2.	
	Histograma de distribución de datos de clima organizacional	56
	Figura 3.	
	Histograma de distribución de datos del desempeño laboral	56
	Figura 4.	
	Histograma de distribución de la dimensión Aspectos relacionados con el trabajador	57
	Figura 5.	
	Histograma de distribución de la dimensión Aspectos relacionados con la organización	58

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Formulación del Problema

I.1.1. Realidad problemática

A nivel mundial los directivos de las instituciones públicas y privadas del sector salud están prestando atención en las buenas prácticas laborales que conservan un buen clima organizacional, debido a que mantener un ambiente laboral saludable incrementa el desempeño laboral de los trabajadores.

Los dirigentes de las instituciones prestadoras de salud se han preocupado en mantener y otras crean entornos laborales agradables, por lo que se ha convertido en un componente fundamental para que el personal desarrolle sus funciones, tareas y actividades eficazmente.

Tomando en cuenta las normas ISO, la NC 9000:2015 y la NC ISO 9004:2018, en la cual suscribe que la alta dirección de las organizaciones debe implementar un sistema de gestión que eleve las operaciones internas y de calidad para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes externos e internos que permita alcanzar los objetivos en común e individuales (Chirinos, 2018). En ese sentido, diversas empresas privadas del sector han implementado ambientes de trabajos ideales, políticas y procedimientos que busca fortalecer el clima organizacional sano y motivador, esto ha conllevado a mejorar la situación económica de las empresas.

A nivel internacional se realizaron investigaciones sobre el clima organizacional en diversos sectores económicos. Campillo (2019), realizó un estudio en instituciones prestadoras de salud, en el cual demostró que cuando se pasa de un ambiente organizacional de nivel bajo a alto, también se incrementa la productividad laboral en mayor frecuencia (pp.11). Confirmándose lo que mencionó Robbins (2004) “un trabajador feliz es un trabajador productivo”.

Por otro lado, no puede obviarse lo que se vivió en la pandemia causado por la Covid-19, se observó mediante canales televisivos que en América Latina el personal asistencial de salud se mostraron cansados, estresados, desmotivados, por lo que fueron extensas horas de jornadas laborales que tuvieron que realizar para brindar atención a los pacientes contagiados por el coronavirus, esto ha dejado al descubierto la ineficiente capacidad de gestión de los sistemas de salud (Cassiani et al., 2020).

En Latinoamérica, específicamente en Ecuador, se han realizado investigaciones en algunas instituciones públicas de salud, donde se obtuvo que la cantidad de reclamos y quejas ha disminuido debido a la mejora del clima organizacional. Los resultados expuestos anteriormente concuerdan con lo dicho por (Quiroz et al., 2020) quien manifestó que, un clima saludable logra que las personas rindan de manera apropiada en sus funciones designadas y facilita el camino para que el personal se desenvuelva satisfactoriamente en sus labores.

A nivel nacional, esta problemática del clima organizacional y las consecuencias que provocado en el desempeño laboral del personal de salud fue evaluado en muchas ciudades del país: en Lima, precisamente en el Centro de Salud FAP Las Palmas, el 46% de los pacientes calificó la calidad del cuidado de enfermería como regular y en el Hospital María Auxiliadora el 51% como de baja calidad; en el Hospital General de Jaén, los pacientes catalogaron el servicio administrativo como de baja calidad; en Tacna, en el Hospital Hipólito Unanue, resaltaron un 65% de los pacientes un cuidado y monitoreo de regular calidad; en Chimbote, en el Hospital Jerusalén el 44% de entrevistados lo catalogaron como alto De la misma forma; en Lambayeque, en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, se evidenció que un 70% de los pacientes entrevistados afirmaron que los trabajadores brindaron un cuidado de calidad regular; mientras

que en el Hospital Regional Lambayeque, se calificó al desempeño de los trabajadores como buena en un 62% (Echenique, 2020).

En Trujillo, existe evidencia estadística por parte de las instituciones públicas del sector salud que revelan los principales factores de un bajo nivel de desempeño laboral entre los que resalta la deficiente gestión del recurso humano, lo que obstaculiza la evolución personal, así como, el progreso profesional de los trabajadores al interior de una institución (Farfán, 2021).

En ese sentido, en los hospitales de Trujillo que pertenecen al Ministerio de Salud, el personal asistencial de salud se encuentra laborando en un ambiente desfavorable y hostil.

El problema que se acaba de mencionar se presenta porque he notado que el personal de salud está estresado, cansado y desmotivados mientras realizan sus funciones, en otros casos se observó que la comunicación es poco efectiva entre los miembros del área, además que no cuentan con los recursos y/o herramientas necesarias que ayuden a desarrollar un mejor trabajo.

Este problema que se ha identificado traerá como consecuencia un desempeño laboral deficiente, negligencias hospitalarias, reclamos y quejas de los usuarios y pésima atención a los pacientes.

Por todo lo mencionado y con la finalidad de resolver el problema descrito; se propuso determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del MINSA en Trujillo.

I.1.2. Enunciado del problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de MINSA de Trujillo en el año 2023?

I.2. Justificación

- Teórica:

La presente investigación se justificó de manera teórica por el uso de conceptos de autores que han realizado investigaciones similares de los 4 últimos años, las cuales se obtuvo de revistas científicas de Europa, América Latina y El Caribe, reconocidas por su alto valor informativo sobre distintos temas de investigación. Para la variable clima organizacional se utilizó el concepto de Pérez (2020), quien manifestó que investigar el clima organizacional permite evaluar la gestión de la organización y su efectividad, también permite conocer la actitud del personal de salud cuando se desarrollan cambios organizacionales y determinar en qué factores se debe trabajar para que el cambio sea efectivo. Mientras que para la variable desempeño laboral se utilizaron argumentos de Chiavenato (2011) citado por Flores (2023), las organizaciones buscan obtener el mejor desempeño de sus colaboradores varía de acuerdo con la realidad que afrontan cada una de ellas. Sin embargo, los colaboradores tienen diferentes intereses y las necesidades es por ello que, el desempeño de los colaboradores no siempre es el esperado; en ese sentido los conceptos de los autores servirán para ampliar el conocimiento y validar lo que ellos han mencionado.

- Práctica:

El estudio se justificó de forma práctica puesto que, buscará determinar la relación entre las dos variables; clima organizacional y desempeño laboral, lo cual servirá para comprender la manera en la que influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial del MINSA en Trujillo, porque de esta forma las autoridades y gestores de dicha institución podrán establecer estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral de dichos trabajadores.

Asimismo, los centros de salud que corresponden al MINSA podrán evaluar la cultura organizacional, los estilos de dirección y la estructura organizacional de cada establecimiento.

- Metodológica:

La investigación se justificó de forma metodológica porque hará uso del cuestionario como instrumento para la recolección de datos, el formato que se utilizara le pertenece a Pérez, (2020), quien lo propone en su investigación denominada "Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud"; el cuestionario contiene 19 preguntas para la primera variable y 20 para la segunda variable, la redacción es coherentes y de fácil comprensión para el encuestado (personal de salud), en ese sentido, se podrá determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores que pertenecen al MINSA.

- Social:

La presente investigación beneficiara a los jefes del Área de Recursos Humanos, directores y jefes de servicio de los hospitales que pertenecen al MINSA, quienes por medio de este estudio podrán proponer estrategias para mejorar el clima organizacional; en ese sentido, el desempeño de los trabajadores será eficiente en los establecimientos de salud ubicados en Florencia de Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, El Porvenir, Salaverry, Trujillo, Víctor Larco.

I.3. Objetivos

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del MINSA en el 2023.

I.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador del desempeño laboral de los trabajadores del MINSA en el 2023.
- Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con la organización del desempeño laboral de los trabajadores del MINSA en el 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

II.1. Antecedentes

II.1.1. A nivel internacional

Molina (2019) en su artículo titulado “Clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución de Salud Pública de la provincia de Manabí”, cuyo objetivo fue determinar como la variable A influye en la variable B. El instrumento se sometió a la prueba Alfa de Cronbach para su validación, obteniéndose un puntaje de 0.914, posteriormente se aplicó el cuestionario, siendo la muestra de 312 colaboradores. La metodología utilizada fue de tipo básica, de diseño no experimental, para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPS y el Rho de Spearman de la hipótesis fue 0.234. La investigación concluyo que existe un nivel de correlación significativa entre ambas variables, es decir a mayor clima en la institución mejor desempeño laboral del personal administrativo.

El articulo utilizado fue útil porque menciona los resultados del estudio en una institución pública chilena, lo cual tiene similitud con los resultados obtenidos en mi investigación, que busco determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral.

En Chile, Retamal et al., (2019), en su artículo denominado “Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una institución pública”, cuyo objetivo fue determinar si existe relación significativa entre el clima y satisfacción laboral como principales predictores del desempeño. La muestra lo conformaron 96 trabajadores y el cuestionario se aplicó individual y presencial. Para analizar los datos se utilizó el SPSS (programa estadístico), para determinar la relación entre las variables se utilizó la correlación de Pearson y mediante Regresiones Lineal Múltiples. Se obtuvo relación significativa entre el clima, satisfacción y desempeño laboral, además se determinó que la satisfacción predice el rendimiento y productividad mas no el clima laboral.

Mientras que en Colombia, García (2021), en su artículo titulado “Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales”, tuvo como fin examinar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo. Para la recolección de datos, en primero lugar se realizó la validación del cuestionario por 5 expertos en el área, además se utilizó el método de Cronbach para la confiabilidad del instrumento, en segundo lugar, se aplicó el cuestionario a 137 empleados. Los resultados fueron que existe un ambiente armonioso, grato y de buenas relaciones interpersonales lo que ha permitido trabajar en equipo y armonía; como conclusión se obtuvo que los factores determinan el comportamiento y conducta de los empleados, por lo tanto, influye en el desempeño laboral.

II.1.2. A nivel nacional

Por su parte, en Chiclayo, Dávila et al., (2019) en su tesis titulada “Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del Hospital de la Solidaridad”, la cual tuvo como objetivo analizar el nivel de relación que existe entre las variables, estrés laboral y clima organizacional. La investigación fue de diseño correlacional por lo que busco determinar la relación entre ambas variables, de tipo transversal debido a que el cuestionario se aplicó en un solo momento y no experimental por lo que no hubo manipulación de las variables. La investigación concluyo que las variables se relacionan de forma inversa y significativa (- 0,653). Por consiguiente, $p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$, entonces se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alternativa, por tanto se evidencio un estrés moderado, representado por 80% de la muestra y 10% manifestó un estrés leve, esto debido a falta de equipos tecnológicos que impiden desempeñarse mejor; en cuanto al clima organizacional, se obtuvo un clima regular representado por el 60% de los colaboradores, alto por el 33%, y bajo por el 7%, esto debido a que la institución no brinda capacitaciones a sus colaboradores y estos no se sienten motivados por su jefe inmediato.

El estudio realizado en Lima por Sánchez et al., (2020), artículo titulado “La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú”, la investigación se realizó con el objetivo de investigar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del departamento de enfermería. El tipo de investigación fue básica, de corte transversal y de diseño no experimental, por lo que no hubo manipulación de variables. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, asimismo se comprobó la validez y confiabilidad a través de una prueba piloto, se obtuvo el Alfa de Crombach aceptable por ser mayor a 0.70, los puntajes fueron 0.740 y 0.748 para las variables capacitación y desempeño respectivamente. Los autores concluyeron que el nivel de correlación de las variables es alto, por lo tanto, incrementar la capacitación en el departamento de enfermería mejorará el desempeño laboral y esto se verá reflejado la calidad de atención a los pacientes, asimismo indicaron que la capacitación genera ventaja competitiva.

Mientras que tesis realizada en Pataz, por Lecca-Flores et al., (2020), denominada “Comunicación laboral y estrés en tiempo de Covid-19 en centros de salud Minsa”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables comunicación y estrés laboral durante la pandemia del Covid-19. Las variables no fueron manipuladas porque es un estudio no experimental y correlacional debido se busca determinar el grado de relación entre las dos variables, de tipo básico, con diseño transversal. Para seleccionar la población, se consideró criterios de inclusión: trabajadores asistenciales y haber laborado más de un año en el centro de salud de Llacuabamba y Parcoy, obteniéndose 53 trabajadores asistenciales, a quienes se les aplicó el cuestionario. Los instrumentos fueron adaptados de investigaciones similares, realizadas por los autores, Lecca (2020) que evaluó la variable comunicación, con un total de 36 ítems y de Goldberg (1997), la variable, estrés laboral, que contiene 12 ítems. Los instrumentos fueron validados por 5 expertos y se sometió al formato V. Aikent y la

confiabilidad se obtuvo mediante la prueba piloto, en los cual 18 trabajadores respondieron el cuestionario. Se concluyó ($p < 0.05$), ($R. Spearman = 0.317$) una relación significativa moderado entre las variables, comunicación y estrés laboral, el mayor peso se encuentra entre la comunicación poco adecuada y estrés laboral en un nivel leve (32,1%). Se recomendó realizar una planificación de los procesos de la comunicación labora y que sean asumidos con responsabilidad por todos los trabajadores del centro de salud Minsa, para que la comunicación sea oportuna y adecuada a las necesidades de la institución.

En Piura, Guerra et al., (2023) en su tesis “Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021”, tuvo como fin determinar la relación entre el clima organizacional del personal de salud y la satisfacción de los usuarios. El estudio fue una investigación de tipo básica, transversal, observacional y analítico. Se realizó dos encuestas, la primera se aplicó a 80 trabajadores para determinar el clima organizacional y la segunda se aplicó a 110 usuarios para analizar el nivel de satisfacción. Como conclusión, se determinó que existe entre ambas variables, además se encontró un clima organizacional saludable y en cuanto al nivel de satisfacción del usuario el 51,60 % se encontraron satisfechos, el 38,2 % manifestaron estar medianamente satisfechos y el 10,20 % mostraron su insatisfacción, por lo tanto, un clima organizacional saludable en las instituciones del sector salud se verá reflejado en la calidad del servicio que brindan al usuario interno y externo.

II.1.3. A nivel local

En Trujillo, la tesis desarrollada por Avellaneda et al., (2019), titulada “Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado”, tuvo la finalidad de determinar la relación de las variables, rotación y desempeño laboral. Fue una investigación de tipo básica, correlacional, de corte transversal. El cuestionario fue respondido por 29 enfermeras y estuvo compuesto por 24 preguntas que permitieron medir la primera variables y 21 preguntas para la segunda variable. Se concluyó que no existe relación significativa entre rotación y desempeño laboral, además mencionaron que las rotaciones se programan cuando los compañeros no asisten a laborar, asimismo no existe un incentivo económico.

Por otra parte, en la ciudad de Trujillo, en el artículo publicado por Reyes (2021) “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de un Instituto Especializado en tiempos de COVID-19”, se desarrolló con el propósito de analizar qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral del personal. El enfoque fue cualitativo, de tipo no experimental, de diseño correlacional, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 82 colaboradores, se utilizó cuestionario (instrumento) para la recolección de datos. El resultado que se obtuvo fue una relación moderada significativa entre las variables, obteniendo un valor de r de Pearson de 0.565. Se concluyó que el 75% de los encuestados considero el clima organizacional como regular, mientras que el 19% manifestaron trabajar en un clima organizacional bueno. Por otro lado, se determinó que el desempeño laboral de la institución alcanza el nivel regular con un 60% y nivel bueno con 34%.

II.2. Marco teórico

II.2.1. Definición clima organizacional

Souza et al., (2019), refieren que el clima organizacional se caracteriza por definir a una organización, en ese sentido, se puede diferenciar una entidad de otra por distintos aspectos; por ejemplo, el nivel motivacional, grado de liderazgo e interacción, nivel de comunicación y participación de los integrantes. Además, el autor menciona que sirve para evaluar e identificar el comportamiento del personal, atribuyéndolo como una segunda característica del clima organizacional. Mientras que Licona et al., (2019) , denomino clima organizacional al medio personal y físico en el que una persona desempeña sus actividades y funciones laborales, de tal manera que influye en la satisfacción, la productividad y el comportamiento de las personas.

Por su parte, Muñoz (2021), considero clima organizacional al recinto interno de la organización, lo que significa que en cualquier organización puede existir, siendo el colaborador el principal recurso que percibe el clima como bueno, regular o malo, mediante diversas circunstancias, como reglas, cultura y procedimiento, siendo las que influyen para calificar el nivel de clima organizacional.

Por otro lado, Sanchez et al., (2020) mencionaron sobre el comportamiento de los empleados, esto es el resultado de las características del entorno laboral, refiriéndose al clima organizacional, importante para comprender los comportamientos y acciones de los empleados, en la cual se puede observar el compromiso, el grado de pertenencia y las relaciones interpersonales. Del mismo modo, Silvera (2021) considero lo siguiente, los beneficios de un clima organizacional saludable se notará en el comportamiento del personal, ellos transmiten la satisfacción de pertenecer a la institución y se dan cuenta lo importante y necesarios que son para lograr los objetivos institucionales. En ese sentido, en el sector salud, un trabajador que percibe el clima organizacional como bueno o saludable brindada un servicio de calidad a los pacientes.

Pérez (2020) en su estudio “Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud”, diseño el instrumento encuesta en conjunto de 11 expertos de salud con más de 5 años de experiencia en docencia, investigación y dirección en salud pública, el equipo elaboro incisos/ítems para que sea utilizado en diferentes investigaciones y puedan determinar el clima organizacional en las instituciones de salud. El instrumento se compone de 50 incisos distribuidos en 3 dimensiones: estructura organizacional, comportamiento organizacional y desempeño laboral, donde las alternativas para dar respuestas fueron nunca (N):0, a veces (AV): 1 punto y siempre (S): 2 puntos; asimismo se creó una escala ordinal para la clasificación del clima organizacional a partir del promedio obtenido donde:

- Clima organizacional adecuado: 6 a más
- Clima organizacional en riesgo: 4 a 5,9
- Clima organizacional inadecuado: menos de 4

II.2.1.1. Importancia del clima organizacional

Uribe (2015) menciona la importancia de investigar sobre la cultura y clima de las organizaciones puesto a que se puede observar el comportamiento y desempeño de los colaboradores en la organización, siendo el recurso más valioso que poseen las empresa, por medio de ellos se sabe acerca del ambiente laboral de su centro de trabajo, es decir estos determinan las características del clima organizacional, ello se identifica por medio de los valores y actitudes, siendo los positivos los que se aprovechan en beneficio para la organización y los negativos para mejorar las relaciones con el colaborador.

Las organizaciones deben evaluar el clima laboral para comprender el comportamiento de los colaboradores, las percepciones que tienen del mismo y las relaciones interpersonales que logran en el ambiente laboral.

argumento que el clima organizacional debe ser evaluados en las empresas para poder los aspectos que influyen en la percepción de los empleados, asimismo podrán conocer que la productividad y rendimiento de cada colaborador se asocia al clima laboral, ello ha permitido a las organizaciones establecer una adecuada gestión de recursos humanos, para que estos se identifiquen, se comprometan y sientan satisfacción por la labor que desarrollan; asimismo estarán cumpliendo con el logro de los objetivos institucionales (Sánchez et al., 2020).

Asimismo, Flores et al., (2020) mencionaron que el clima organizacional negativo se identifica por diversos factores, el autor indica cómo detectarlos, cuando el colaborador no tiene motivación para realizar sus funciones, falta de interés y compromiso en el trabajo, insatisfacción e incluso depresión; estas características y comportamientos afectan a las organizaciones, es por ello que el autor insiste que las instituciones deben preocuparse por conocer la percepción del colaborador hacia su ambiente laboral.

Mientras que Pérez et al., (2015) señala que los factores asociados a un clima organizacional positivo se identifican cuando el colaborador siente satisfacción de su labor, se adapta fácilmente a sus funciones, tiene la capacidad de innovar, relacionarse con sus compañeros, son eficientes y eficaces; lo cual favorece a la organización debido alto rendimiento y competitividad que se lograra.

II.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional

El Ministerio de salud manifiesto en la Resolución Ministerial N°54-2022/MINSA, la aprobación del Plan Acción de Clima Organizacional, que tuvo como objetivo aumentar en un 20% el índice de clima organizacional para el año 2022, en la cual dispone los factores/dimensiones a evaluar para determinar el nivel del clima organizacional en los establecimientos de salud. Las dimensiones a evaluar para determinar el clima organización son los siguientes: los cuales son: i) Identidad y

compromiso, ii) Estructura y comunicación organizacional, iii) ética, iv) Motivación y confort, v) Formación, vi) recompensa, vii) Recompensa e viii) Innovación. Asimismo, solicita realizar a quien corresponda, el reporte trimestral y anual para la evaluar el cumplimiento del plan.

Mientras que autores Litwin y Stringer (1968) citado por Contreras y Mathesson (2001), consideran dimensiones del clima organizacional a lo siguiente:

- Estructura

El éxito de la estructura organizacional se consigue cuando las personas se apoyan con el fin de lograr las metas de la institución y más, cuando las metas se logran sin más fondos y menos dinero, que son limitaciones, normas, comandos y sistemas de gestión en la organización. En estructura de una organización, se lleva a cabo la implementación de tareas especiales, considerando los objetivos, visión, importancia, la finalidad metodológica, así como instrumento, personas, tecnología y dinero.

- Responsabilidad

La responsabilidad es un valor importante, por lo que es el nivel de compromiso que asume un empleado para poder lograr un mejor puesto laboral dentro de la empresa, por consiguiente, no se debe menospreciar a los puestos laborales inferiores ya que cada uno tiene una labor diferente.

Hoy en día los trabajadores que ingresan a un empleo tienen cierto compromiso con su centro laboral, muy aparte de los requisitos que una empresa te pueda pedir uno como persona tiene que tener ética, integridad y trabajo en equipo.

La responsabilidad en las empresas se refleja en diferentes acciones del colaborador, por ejemplo, en el cumplimiento de las actividades o tareas que deben realizar, cuando el

trabajador asume un nuevo cargo, en la asistencia y puntualidad, cuidar de los recursos que posee la empresa, Por otro lado, las empresas también cumplen responsabilidades con el trabajador, por ejemplo; brindar un buen ambiente laboral, compensación salarial adecuada, brindar información correspondiente de los beneficios laborales (bonos, asignación familiar, liquidación, vacaciones) y aplicarlo adecuadamente; por consiguiente se da a entender que si por ambas partes tenemos en cuenta estas definiciones podremos lograr un adecuado ambiente laboral y un mayor crecimiento de la empresa.

- Recompensa

El asunto de la compensación no solo está relacionado con el aspecto económico, licencia o promoción, de la misma forma comprende cosas como: la seguridad laboral, escasez de personal laboral y otros métodos de reconocimiento y buen crédito profesional.

Los pagos y las gratificaciones son remuneraciones que benefician al empleado, dado que, lo motivan a lograr sus metas en la organización.

Las organizaciones empresariales en la actualidad suelen implementar formatos de recompensas en los trabajadores para así poder reconocer y apoyarlos anímicamente por sus esfuerzos y contribuciones a nivel colectivo e individualmente.

- Riesgo

El clima de gestión de riesgos es una forma de ayudar con diversos métodos estructurados y controlados, estos métodos son encontrados por individuos que suelen estar en búsqueda de un cambio en su entorno profesional y laboral. Los trabajadores creen que, a pesar de la incertidumbre, la ejecución de decisiones hace más difícil la apertura de oportunidades para los trabajadores. La aceptación del riesgo

es una parte natural de hacer negocios y debe administrarse en el interior de un sistema que se denomina control interno. Los riesgos tienen que identificarse, evaluarse y evaluarse en base a los planes de la organización para que de esa forma se pueda preparar un plan de gestión de riesgos. A causa del clima cambiante en la organización, es imprescindible crear y aplicar métodos para reconocer y controlar los riesgos relacionados con el cambio.

- Calidez

La calidez es un evento basado en sentimientos especiales y la cooperación entre un grupo de personas ya sea extenso o reducido, que se denota a través de relaciones que expresen bondad, amistad, apoyo y compasión, es decir, se expresan a través de la buena comunicación; contagiando así valores positivos al resto de personas. Asimismo, es definido como un sentimiento de cordialidad y reconforta miento o conexión amistosa que funciona como método de comunicación para generar sentimientos afables como la amistad y el confort, que da la oportunidad de crear y mantener relaciones contiguas.

- Apoyo

El apoyo del jefe en la compañía debe ser tajantemente ilimitado, es decir incondicional, ya que son ellos quienes se ocupan, organizan y apoyan las actividades; Por ello, se tiene que definir la cooperación que se da tanto del líder como de los empleados, entre las acciones que sustentan a las personas que forman parte de la empresa.

- Conflicto

Los problemas y desacuerdos entre grupos, se consideran una conminación que no permite la satisfacción de necesidades e intereses, una solución basada en reconocer el dilema y plantear opciones para llegar a un acuerdo con ambas partes; Los altercados también pueden surgir entre los empleados

dependiendo de la situación y el campo de trabajo, por ende es una buena idea contratar empleados del trabajo que tengan la seguridad y el equilibrio emocional, además de una buena actitud para trabajar juntos cuando se pruebe.

II.2.2. Desempeño laboral

Dávila et al., (2019) , definió como desempeño laboral al cumplimiento de las funciones y tareas que le compete al personal, donde estos utilizan sus habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias académicas, para desenvolverse de la mejor manera con el fin de contribuir al cambio u objetivo de la organización.

El desempeño laboral también incluye examinar la relación entre la variedad de puestos de trabajo y las percepciones negativas del lugar laboral, luego de examinar se recomienda medidas que deben tomarse teniendo en cuenta las necesidades de los empleados, para que ellos sientan que la empresa los necesita, es decir que sientan que su presencia tiene gran importancia (Licona et al., 2019).

Según Puma (2017) citado por Llontop (2020), afirmó que el desempeño laboral consiste en medir rendimiento del empleado, donde este demuestra la habilidad, capacidad y destreza para realizar las actividades o funciones que le compete, estas acciones deben ir direccionadas a alcanzar las metas trazadas por la organización. Mientras que Prado (2020), indicó 5 puntos a considerar para medir el desempeño laboral: i) Que realiza el trabajador, ii) lo que realiza se puede evaluar, iii) Tiene la capacidad de adaptarse a los cambios internos y externos de la organización, iv) Da solución rápida a los problemas y v) Mantiene trabajo un en orden y con los demás.

Según Robbins (2014) citado por Garcia & Pirela (2021), planteo el desempeño laboral como una fortaleza importante de la fuerza laboral de los empleados y agregó que la gerencia debe incorporar indicadores para medir la eficiencia y eficacia del personal, equipos, procesos, inclusive de la misma organización; también menciono que

definir los indicadores ayudara a comparar y analizar el resultado obtenido con los objetivos propuesto, de tal forma que sea posible el seguimiento simultaneo de todos los niveles de la organización.

Garcia & Pirela (2021) consideraron que el desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados desempeñan las funciones y tareas asignadas por la organización, teniendo como base capacidades, conocimientos, destrezas y talentos adquiridos durante la experiencia laboral, con el fin de desempeñar las tareas propias del puesto asignado y alcanzar las metas trazadas, asimismo ayudan a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficiente y eficaz son para lograr los objetivos.

Las Resoluciones Ministeriales emitidas por el Ministerio de Salud (MINSA). La primera con N° 252-2014/MINSA, en la cual se aprobó Guía Técnica para diseñar instrumentos de evaluación del desempeño del personal de salud en base a las funciones, que tuvo la finalidad de contribuir con el desarrollo e implantación de instrumentos para evaluar el desempeño laboral, además delega a la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos la difusión de lo expuesto en la RM (Minsa,2014). La segunda con N° 626-2008/MINSA, tuvo como objetivo difundir la metodología para evaluar el desempeño y conducta laboral, en la cual menciona que lo evaluados serán divididos en 4 grupos dependiendo del nivel de responsabilidad, el primero grupo conformado por funcionarios, segundo grupo, los profesionales; tercer grupo, técnicos y cuarto grupo, los auxiliares. Además, se establece 4 procesos a considerar en la evaluación I) Desempeño y conducta laboral, que incluye los siguientes factores a) Adecuado uso de los equipos. b) Colaboración, brindado apoyo en las funciones ajenas a su cargo. c) Discreción con la información que tiene en su poder. d) Cumplimiento de las normas. e) Dirección, motivar y dirigir al personal al logro de los objetivos institucionales. f) Iniciativa y responsabilidad, II) Evaluación de asistencia. III) Evaluación de Puntualidad y IV) Evaluación de capacitaciones (MINSA 2008).

El desarrollo organizacional es una solución psicológica y metodológica al cambio en teoría y métodos desafiantes para mejorar, modificar y reformar las opiniones, dogmas, prácticas y valores de las compañías para que de este modo puedan acoplarse a las nuevas y modernas tecnologías, los mercados desarrollados actualmente y los desafíos de los jóvenes (Lecca Flores et al., 2020)

En su estudio “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021”, utilizo el cuestionario como instrumento para recopilar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público. El instrumento contiene 20 ítems distribuidos en dos dimensiones: aspectos relacionados con el trabajador y aspectos relacionados con la organización, de escala ordinal con niveles:

- Desempeño laboral Muy deficiente: 0-10
- Desempeño laboral Deficiente: 11-21
- Desempeño laboral Regular: 22-32
- Desempeño laboral Eficiente: 33-40

II.2.2.1. Importancia del desempeño laboral

Flores (2021), indico que la importancia del desempeño laboral por lo que permite a la gerencia identificar a los empleados que están haciendo un buen trabajo, donde se observa quienes ponen mucho esfuerzo y los que simplemente no se esmeran en realizar sus funciones de manera correcta. También puede identificar a los colaboradores proactivos o aquellos que simplemente se limitan en obedecer las indicaciones del jefe superior. Por último, mejora el sistema de supervisión y motiva a los colaboradores a mejorar en sus tareas.

Como expresan , Retamal et al., (2019), que la medición del desempeño de los trabajadores es independientemente de si el trabajo se hace bien, el gerente debe reconocer que los

puestos de cada colaborador son multidimensionales y que el desempeño también puede serlo.

Mientras que (Molina,2019) muestra la relación entre el desempeño laboral y los planes de evaluación del desempeño, y afirmo que establecer una base firme para mejorar el desempeño es uno de los beneficios más importantes de un programa de evaluación. De esta manera, las evaluaciones y el desempeño se destacan en relación con la ocurrencia de indicadores de desempeño aceptables o inaceptables.

Por su parte, Avellaneda et al., (2019) también mencionaron que la evaluación del desempeño es un proceso que declara y refleja las características y objetivos de la organización incorporado en los planes de acción a través de un seguimiento adecuado, garantizará el cumplimiento rendimiento del trabajador. El propósito de esta evaluación es la evaluación cuantitativa y cualitativa de la eficiencia de los socios de cooperación y el cumplimiento de tareas, objetivos y funciones del cargo respectivo. Por lo tanto, desempeño y evaluación no pueden separarse porque la evaluación mide el desempeño, determina niveles de excelencia o ineficiencia e identifica errores o debilidades en la ejecución de las labores diarias del personal, de tal forma, se identificará lo que se debe mejorar y mantener lo que se realiza correctamente (Alva, 2021).

II.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo con el Minsa (2008) citado por Reyes (2021), se consideró en la Resolución Ministerial emitida el Ministerio de Salud, con N° 626-2008/MINSA, propone los siguientes factores para evaluar el desempeño laboral del personal de salud .

- Adecuado manejo de equipos: evalúa el cuidado que tiene el personal cuando usa los equipos y maquinas tecnológicas que se le encargo durante su turno

- Calidad de trabajo: evalúa el proceso de atención y los protocolos que deben seguir, desde el ingreso del paciente al establecimiento de salud hasta la recuperación.
- Colaboración: evalúa la iniciativa del personal cuando sus compañeros requieren ayuda sus compañeros o jefe inmediato.
- Discreción: evalúa si el personal es reservado con la información que obtuvo en el cargo que se desempeña.
- Conocimiento de las normas: evalúa el cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo y procedimientos que deben seguir para atender a los pacientes.
- Cumplimiento de las metas: evalúa lo que realiza el personal y determina si las actividades ejecutadas están contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
- Iniciativa: evalúa las acciones para resolver problemas o mejorar algún tarea o función por propia decisión del trabajador.
- Planificación: evalúa la habilidad y capacidad del personal cuando elabora, ejecuta un plan de mejoramiento en la unidad que le compete.
- Relaciones interpersonales: evalúa la capacidad de adaptación de individuo con su equipo de trabajo y como estos lograr trabajar en conjunto para lograr las metas institucionales.
- Responsabilidad: evalúa el cumplimiento de sus tareas o actividades en el tiempo establecido, entre de informes semanal o mensual, según lo requiera el jefe inmediato o superior.
- Toma de decisiones: evalúa las acciones que toma el personal para solucionar los problemas.
- Adaptabilidad, la facilidad con la que un individuo se adapta a un nuevo puesto de trabajo, comprende y asimila procedimientos, procesos de formación y cambio. También

se puede decir que es un proceso activo y dinámico que requiere compromiso directo de la profesión.

- Asistencia y puntualidad, cumplir con los horarios, presentarse al trabajo y preocuparse por llegar tarde a las tareas. Asimismo, La asistencia y la puntualidad son valores que distinguen a los colaboradores honestos y responsables que se comprometen con acciones o tareas propias de su cargo con el fin de lograr metas personales y organizacionales; indican personalidad, carácter, orden, eficiencia e influencia para hacer el trabajo mejor y con más confianza.
- Responsabilidad, es la actitud de una persona hacia el trabajo, una respuesta positiva a la obligación de realizar tareas, funciones y actividades dentro de los plazos establecidos y el apoyo personalmente determinante del individuo para desempeñar sus funciones y comprometerse a trabajar para contribuir al logro de los objetivos de la organización.
- Motivación, es la energía activa y motiva a una persona a realizar tareas de manera efectiva. También considera que la motivación es el discurso que utilizan las personas para motivar acciones implícitas; a su vez, se basa en los componentes de la motivación (orientación y dirección) que impulsan a los individuos a realizar una conducta con el fin de lograr una meta específica. Además, Sagasta (2010) plantea que la motivación es un deseo que determina la conducta, según el entorno o necesidades, que tiene como objetivo satisfacer su visión, en un momento determinado, la motivación difiere de persona a persona dependiendo de los deseos.
- Disciplina, describe como las condiciones que hacen que los colaboradores se comporten de manera aceptable de acuerdo con los estándares, reglas y procedimientos establecidos por la empresa para determinar el

comportamiento esperado de estas entidades. La disciplina proporciona políticas, reglas, reglamentos y procedimientos para permitir que las personas moldeen, ajusten y motiven su comportamiento en una organización para que las tareas, funciones y responsabilidades se realicen correctamente y con resultados óptimos, aumentando así la productividad y la eficiencia, así como efectividad personal y organizacional.

- Cooperación, es una colaboración espontánea entre individuos en un negocio o relación: una relación amistosa o productiva que resulta en un resultado exitoso basado en el trabajo.

Para (Sánchez et al., 2020a) es la forma en que los líderes logran que sus colegas den lo mejor de sí mismos para que puedan aprovechar al máximo el trabajo que realizan en la organización; es a través de incentivos que motivan a los empleados a dar lo mejor de sí en el trabajo y alcanzar el máximo desempeño individual y colectivo para el éxito personal y organizacional.

- Iniciativa, es el desempeño laboral se refiere a la adaptación de situaciones innovadoras e ideas brillantes, transformándolas en nuevas situaciones, tendencias o cambios en procesos, procedimientos o normas, con el fin de mejorar el desempeño laboral de los asociados y alcanzar las metas establecidas.

II.3. Marco conceptual

- Clima organizacional: se considera al ambiente laboral positivo o negativo de una institución, donde los colaboradores identifican y describen sus sentimientos o como perciben a la empresa para la cual trabajan, por medio de ellos se puede saber si existe un buen o mal clima laboral.
- Desempeño laboral: nos permite evaluar al colaborador durante su estadía y ejecución de labores en la empresa, también se refiere

desenvolvimiento de habilidades, destrezas, capacidades del colaborador.

- Personal asistencial de salud: son profesionales, técnicos que trabaja en centros de salud (clínicas, hospitales, postas, policlínicos), que tienen como función principal mejorar la salud de los pacientes, así como, acompañarlos en su recuperación y rehabilitación. Son considerados personal asistencial de salud a los que ocupan los siguientes cargos; médicos, enfermeras, odontólogos, trabajadores sociales, laboratorista, farmacéuticos, personal auxiliar.

II.4. Hipótesis

II.4.1. Hipótesis general

- H_{1g} : Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de MINSA en Trujillo, 2023.
- H_{0g} : No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de MINSA en Trujillo, 2023.

II.4.2. Hipótesis específicas

- H_{1a1} : Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador del desempeño laboral en los trabajadores de MINSA en Trujillo, 2023.
- H_{0a1} : No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador del desempeño laboral en los trabajadores de MINSA en Trujillo, 2023.
- H_{1a2} : Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con la compañía del desempeño laboral en los trabajadores de MINSA en Trujillo, 2023.
- H_{0a2} : No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con la compañía del desempeño laboral en los trabajadores de MINSA en Trujillo, 2023.

II.5. Variables

II.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 3.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítem	Escala
Clima organizacional	Son las características o cualidades que perciben los colaboradores de la empresa, que influye en el comportamiento de los mismos (Chiavenato, 2011).	La variable clima organizacional se evaluó considerando 8 dimensiones las cuales son; estructura, responsabilidad, riesgo, calidez, apoyo, normas y conflicto.	Estructura	Los trabajadores conocen la misión de la institución	Escala Ordinal
				En esta institución siempre está claro quién es la autoridad y cuáles son sus funciones	
				Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.	
			Motivación	El trabajo que realizo me gusta.	
				Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	
				En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	
				Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	
			Recompensa	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores	
				En esta institución existen otras oportunidades de desarrollo profesional (beneficio como rotaciones, asignaciones especiales, proyectos).	
				Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	

				Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza	
			Relaciones interpersonales en el trabajo	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	
				Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	
				La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización	
			Trabajo en equipo	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	
				Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo	
				Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	
			Solución de conflicto	En esta organización se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	
				Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	
				Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	
				Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	
Desempeño laboral	Es el esfuerzo o rendimiento	La variable desempeño laboral se	Aspectos relacionados con el trabajador	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional	Escala Ordinal
				Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.	
				Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas	
				Conozco mis derechos laborales y la normativa institucional	

	de cada colaborador que realiza en la empresa durante un periodo de tiempo determinado (Argoti, 2015).	evaluó considerando 2 dimensiones; aspectos relacionados con el trabajador y aspectos relacionados con la organización.		Cumplo con mis deberes demostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normas.	
				Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.	
				Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución	
				Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución	
				Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación a nuevos métodos efectivos que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo	
				Brindo un trato amable, cálido y sincero.	
				Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral	
			Aspectos relacionados con la organización	Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrado eficiente productividad.	
				Planifico, organizo y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada. Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.	
				Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones	
				Participó activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.	
				Organizo los recursos necesarios de manera efectiva para el logro de actividades programadas.	
				Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.	

				Brindo propuestas precisas en asuntos institucionales de mi competencia.	
				Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	
				Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	

Fuente: Instrumento de clima organizacional adaptado de Grandez y Garcia (2020, p. 233). Instrumento de desempeño laboral adaptado de Quezada y Seminario (2021, p. 60).

III. MATERIAL Y MÉTODOS

III.1. Material

III.1.1. Población

La población está compuesta por un conjunto de individuos u objetivos que conforman el universo de un estudio, al cual se pretende examinar cierta información (López, 2004).

A nivel de la región La Libertad, fueron 6302 colaboradores de salud que trabajan bajo la condición de nombramiento, contratado y locación; quiénes se encuentran laborando en postas, establecimientos de salud y hospitales que pertenecen a la Red de Salud La Libertad; cuya profesión son: medico, enfermero, obstetra, odontólogo, biólogo, psicólogo, químico farmacéutico, tecnólogo médico, trabajador social y técnicos especializado.

Tabla 4.

Número de trabajadores de salud en la Libertad, 2023.

N°	Personal asistencial	Cantidad
1	Médicos	1918
2	Enfermeros	2229
3	Obstetras	852
4	Odontólogos	134
5	Biólogos	377
6	Médicos Veterinarios	7
7	Nutricionistas	127
8	Psicólogos	191
9	Químico Farmacéutico	236
10	Tecnólogos médicos	109
11	Trabajado social	85
12	Técnicos especializados	36
Total		6302

La población de la presente investigación fue conformada por 3146 trabajadores que laboran en postas, establecimientos de salud y hospitales que pertenecen a la Red de Salud Trujillo. A continuación, se observa la cantidad de personal de salud que labora en los distritos de Trujillo.

Tabla 5.

Número de trabajadores de la Red de Salud de Trujillo.

N°	Personal asistencial	f	%
1	Florencia de Mora	233	7
2	Huanchaco	117	4
3	La Esperanza	586	19
4	Laredo	214	7
5	Moche	292	9
6	El Porvenir	564	18
7	Salaverry	117	4
8	Trujillo- Metropolitano	748	23
9	Víctor Larco	276	9
Total		3146	100

Los criterios de inclusión:

- Grupo ocupacional del profesional asistencial, cuyo cargo son: médicos, enfermero, obstetra, odontólogo, biólogo, nutricionista, psicólogo, químico farmacéutico, tecnólogo médico, trabajadora social y técnicos especializados.
- Profesionales asistenciales que estén en la planilla del 2023.
- Grupo profesional asistencial que labora en postas, establecimiento de salud y hospitales que pertenecen a la Red de Salud Trujillo.
- Personal de salud que desea participar de manera voluntaria con el presente estudio.

Los criterios de exclusión:

- Grupos ocupacionales: profesionales administrativos, técnicos administrativos, auxiliares asistenciales, auxiliares administrativos.
- Trabajadores que no estén en la planilla del 2023.
- Trabajadores que pertenezcan a otros establecimientos de salud, que no pertenezcan a MINSA de Trujillo.
- Profesionales de la salud que no intervienen en la recuperación y rehabilitación de pacientes, como los médicos veterinarios

- Personal que se encuentra con descanso médico o vacaciones.

III.1.2. Marco muestral

El marco muestral es el conglomerado de unidades de análisis que son delimitados por cierto parámetros y cumple ciertos criterios para precisar una respectiva selección deseada por los objetivos de la investigación (Cantoni, 2009).

El marco muestral está compuesto por el grupo ocupacional profesional asistencial de los establecimientos del MINSA de Trujillo, que se encontraron en la planilla 2023.

III.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis es el elemento que guarda relación con los criterios de la fuente de datos colectados (Cantoni, 2009).

La unidad de análisis está constituida por cada profesional asistencial de los establecimientos de salud, postas y hospitales del Minsa de la provincia de Trujillo que estuvieron en la planilla 2023.

III.1.4. Muestra

La muestra es el extracto representativo de la población de estudio, aquella que permitirá un uso de los datos más efectivos debido al manejo de un número limitado de individuos (López, 2004).

De esta manera, se determinó la muestra a partir de la siguiente fórmula para una población finita:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra (3146)

Z: Nivel de confianza al 96% de confianza (1.96).

p: Proporción de elementos con características de interés (0.5 en caso no se tenga información previa)

q: Proporción de elementos que no tienen las características de interés (0.5)

e: Error máximo tolerable (0.06)

$$n = \frac{1.96^2 \times 3146 \times 0.5 \times 0.5}{0.06^2 \times (3146 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} =$$

$$n = 245$$

III.2. Métodos

III.2.1. Diseño de contrastación

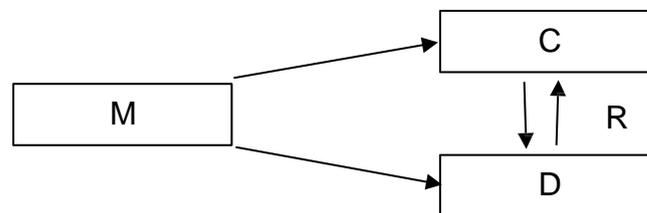


Figura 1. Diseño correlacional simple de la investigación

Donde:

M: Trabajadores de los establecimientos de salud, postas y hospitales del Minsa en Trujillo, durante el año 2022.

R: Relación entre ambas variables

C: Clima organizacional

D: Desempeño laboral

III.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta ya que permitió recopilar información necesaria para poder analizar el impacto de las variables en estudio. Hernández (2008), manifestó que encuesta permite dar respuesta a los problemas en términos descriptivos como de relación de variables.

El instrumento utilizado para la investigación fue el cuestionario lo que ha permitido la recolección de información. El cual, según Sampieri (2013), es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. (pág. 82).

Para la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno para la variable Clima organizacional y otro para la variable Desempeño laboral, las cuales estuvieron conformados por 3 dimensiones para la primera variable y 2 dimensiones para la segunda, en ese sentido fueron 39 ítems empleados para el estudio y se utilizó la técnica de Likert con la siguiente valoración: (nunca=0, a veces=1, siempre=2).

Para poder medir el nivel de confiabilidad de las variables, se realizó un cuestionario de 39 preguntas, el cual fue adaptado de la investigación de (Pérez, 2020).

Posteriormente se realizó la encuesta a 25 personas, precisamente corresponde al 10% de la muestra.

III.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Luego de realizar la encuesta, se recopiló los datos en hojas de Excel para posteriormente ordenarlas y exportarlas al Jamovi 2019 y poder medir el grado de confiabilidad de los cuestionarios por cada variable. Se utilizaron técnicas de validez a través de la V de Aiken polinómica y el w mc Donald y para poder realizar dicha validación se procedió a pedir el apoyo de 5 expertos, en donde se obtuvo un promedio general de 0.96, el cual por ser mayor al 0.7 se llegó a la conclusión que los instrumentos fueron válidos; con respecto al w mc Donald se realizó una prueba piloto, es decir encuestar al 10% de la muestra que fueron 25 personas exactamente trabajadores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

IV.1. Presentación de resultados

IV.1.1. Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

Clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 6.

Frecuencias sobre el clima organizacional

CO_CUALITATIVA	Sexo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Inadecuado	F	6	2.4 %	2.4 %
	M	0	0.0 %	2.4 %
En riesgo	F	82	33.5 %	35.9 %
	M	36	14.7 %	50.6 %
Adecuado	F	100	40.8 %	91.4 %
	M	21	8.6 %	100.0 %

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta

En la tabla 4 se pudo observar que, del total de trabajadores encuestados, determinan que el clima organizacional es inadecuado con un (2.4%) conformado únicamente por mujeres, en riesgo (48,2%) conformado por el (33.5%) mujeres y (14,7%) hombres y adecuado (49,4%) conformado por el (40.8%) mujeres y (8,6%) varones. Se concluye que el grado de determinación del clima organizacional en los Hospitales que pertenecen al Minsa es adecuado.

Tabla 7.*Frecuencias de estructura organizacional*

CO_EO_CUALITATIVA	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Inadecuado	13	5.3 %	5.3 %
En riesgo	127	51.8 %	57.1 %
Adecuado	105	42.9 %	100.0 %

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

En la tabla 5 se pudo identificar que, los trabajadores consideran la estructura organizacional como inadecuado, en riesgo, adecuado con valoraciones de 5.3%, 51.8%; 42.9% respectivamente. Concluyendo que el personal considera que la estructura organizacional de los Hospitales que pertenecen al Minsa está en riesgo.

Tabla 8.*cuencias de comportamiento organizacional*

CO_CO_CUALITATIVA	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Inadecuado	1	0.4 %	0.4 %
En riesgo	100	40.8 %	41.2 %
Adecuado	144	58.8 %	100.0 %

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

En la tabla 6 se pudo identificar que, los trabajadores consideran el comportamiento organizacional como inadecuado (0.4%), en riesgo (40.8%), adecuado (58.8%). Concluyendo que el personal considera que el comportamiento organizacional en la institución donde laboral es adecuado.

Tabla 9.*Frecuencias de estilo de dirección*

Tabla 8.*cuencias de comportamiento organizacional*

CO_CO_CUALITATIVA	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Inadecuado	16	6.5 %	6.5 %
En riesgo	136	55.5 %	62.0 %
Adecuado	93	38.0 %	100.0 %

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

En la tabla 7 se pudo identificar que, los trabajadores consideran el comportamiento organizacional como inadecuado (6.5%), en riesgo (55.5%), adecuado (38.0%). Concluyendo que el personal considera que el comportamiento organizacional en la institución donde laboral es adecuado.

Desempeño laboral

Tabla 10.

Opiniones sobre el desempeño

DL_CUALITATIVA	Se
Deficiente	F
	M
Regular	F
	M
Eficiente	F
	M

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

En la tabla 8 se pudo identificar que los niveles de desempeño laboral fueron valorados de forma cualitativa como deficiente, regular y eficiente, con 2.9%, 25.3% y 71.8%

respectivamente.

Concluyendo que los trabajadores de laboran en los hospitales del Minsa tienen un nivel eficiente de desempeño laboral.

Tabla 11.*Frecuencias de los aspectos relacionados con el trabajador*

DL_ART_CUALITATIVA	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Deficiente	6	2.4 %	2.4 %
Regular	44	18.0 %	20.4 %
Eficiente	195	79.6 %	100.0 %

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

En la tabla 9 se pudo identificar que los niveles de desempeño laboral relacionados con el trabajador fueron (2.4%) deficiente, (18.0%) regular y (79.6%) eficiente. Concluyendo que el desempeño laboral relacionado con el trabajador es eficiente en los establecimientos del Minsa.

Dimensiones del desempeño laboral

Tabla 12.*Frecuencias de los aspectos relacionado con la compañía*

DL_ARC_CUALITATIVA	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Deficiente	13	5.3 %	5.3 %
Regular	61	24.9 %	30.2 %
Eficiente	171	69.8 %	100.0 %

Tabla 12.*Frecuencias de los aspectos relacionado con la compañía*

DL_ARC _CUALITATIVA	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
------------------------	-------------	-------------	-------------

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

En la tabla 10 se pudo identificar que los niveles de desempeño laboral relacionados con la compañía fueron (5.3%) deficiente, (24.9%) regular y (69.8%) eficiente. Concluyendo que el desempeño laboral relacionado con la compañía es eficiente en los establecimientos del Minsa.

Además, en la tabla 11 se muestra estadísticos descriptivos de las variables de estudio para esta investigación:

Tabla 13.*Estadísticos descriptivos de las TIC y DC*

Descriptivas	CO	DL
N	245	245
Perdidos	0	0
Media	25.5	34.3
Mediana	25	35
Moda	24.0	37.0
Desviación estándar	6.00	5.04
Varianza	36.0	25.4
Mínimo	11	19
Máximo	36	53
25percentil	22.0	32.0
50percentil	25.0	35.0
75percentil	30.0	38.0

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos procesados en el software Jamovi.

Tabla 13.

Estadísticos descriptivos de las TIC y DC

Descriptivas	CO	DL
--------------	----	----

IV.1.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Se plantearon las siguientes hipótesis para la prueba de normalidad:

- H1: Los datos no se distribuyen de forma normal ($p\text{-valor} \Rightarrow \alpha$)
- H0: Los datos se distribuyen de forma normal ($p\text{-valor} < \alpha$)

Donde $\alpha = 0.05$

Tabla 14.

Prueba de normalidad de los datos de las variables CO Y DL

Variables	Prueba de normalidad	Estadístico	p-valor
CO	Shapiro-Wilk	0.977	< .001
	Kolmogórov-Smirnov	0.0565	0.414
	Anderson-Darling	1.10	0.007
DL	Shapiro-Wilk	0.908	< .001
	Kolmogórov-Smirnov	0.1401	< .001
	Anderson-Darling	6.61	< .001

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

Los criterios de decisión para la prueba de normalidad fueron:

1. Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ entonces se acepta la hipótesis nula H0 y se rechaza la hipótesis alterna H1
2. Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alterna H1

Por lo tanto, como la cantidad de la muestra fue de 245 trabajadores (mayor a 50), se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogoróv-Smirnov, la cual arrojó como resultado que el p-valor para la variable clima organizacional (CO) fue de 0.414 ($p > 0.05$) y para la variable desempeño laboral (DL) fue de 0.001 ($p < 0.05$), por lo que al ser al menos un valor menor a Alfa (0.05), se cumple con el segundo criterio de decisión, concluyendo que los datos no se distribuyen de forma normal, por lo tanto implica una prueba no paramétrica.

A continuación, se muestra los histogramas de la distribución de datos de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, donde se muestra que estos no siguen una distribución normal

Figura 2.

Histograma de distribución de datos de clima organizacional

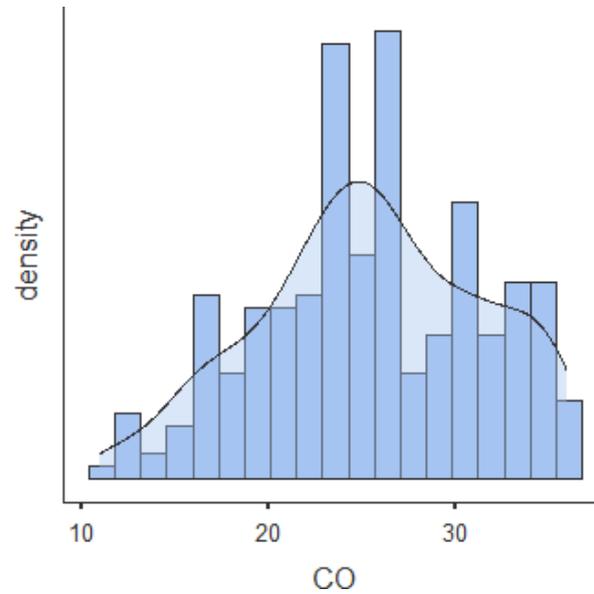
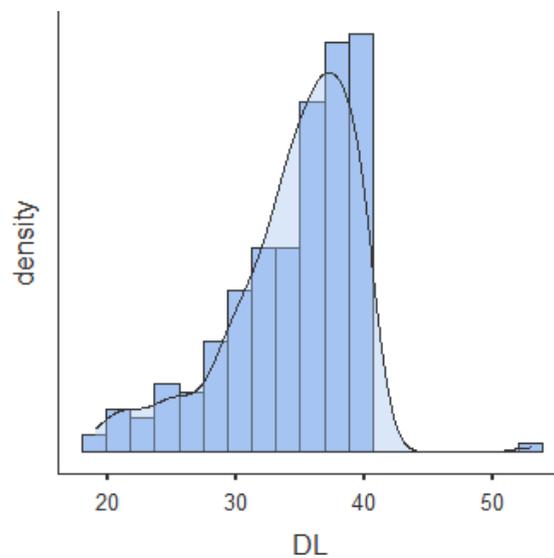


Figura 3.

Histograma de distribución de datos del desempeño laboral



Prueba de normalidad de las dimensiones desempeño laboral

Se plantearon las siguientes hipótesis para la prueba de normalidad:

- H1: Los datos no se distribuyen de forma normal (p-valor=> alfa)
- H0: Los datos se distribuyen de forma normal (p-valor<alfa)

Tabla 15.

Prueba de normalidad de las dimensiones desempeño laboral

Dimensiones	Prueba de normalidad	Estadísticos	p-valor
DL_ARC	Shapiro-Wilk	0.889	< .001
	Kolmogoróv-Smirnov	0.151	< .001
	Anderson-Darling	5.91	< .001
DL_ART	Shapiro-Wilk	0.828	< .001
	Kolmogoróv-Smirnov	0.211	< .001
	Anderson-Darling	13.31	< .001

Fuente: Elaborado por la autora en base a los datos recolectados en la encuesta.

Los criterios de decisión para la prueba de normalidad fueron:

1. Si p-valor ≥ 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H0 y se rechaza la hipótesis alterna H1
2. Si p-valor < 0.05 , entonces se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alterna H1

Por lo tanto, como la cantidad de la muestra fue de 245 trabajadores (mayor a 50), se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogoróv-Smirnov, la cual arrojó como resultado que el p-valor para la dimensión aspectos relacionados con el trabajador fue de 0.001 ($p > 0.05$) y para la variable desempeño laboral (DL) fue de 0.001 ($p < 0.05$), por lo que al ser al menos un valor menor a Alfa (0.05), se cumple con el segundo criterio de decisión, concluyendo que los datos no se distribuyen de forma normal, por lo tanto implica una prueba no paramétrica.

Figura 4.

Histograma de distribución de la dimensión Aspectos relacionados con el trabajador

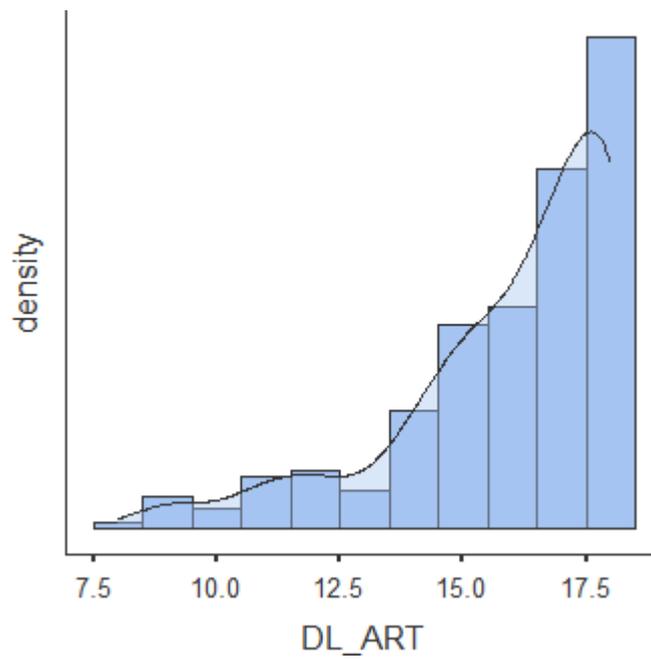
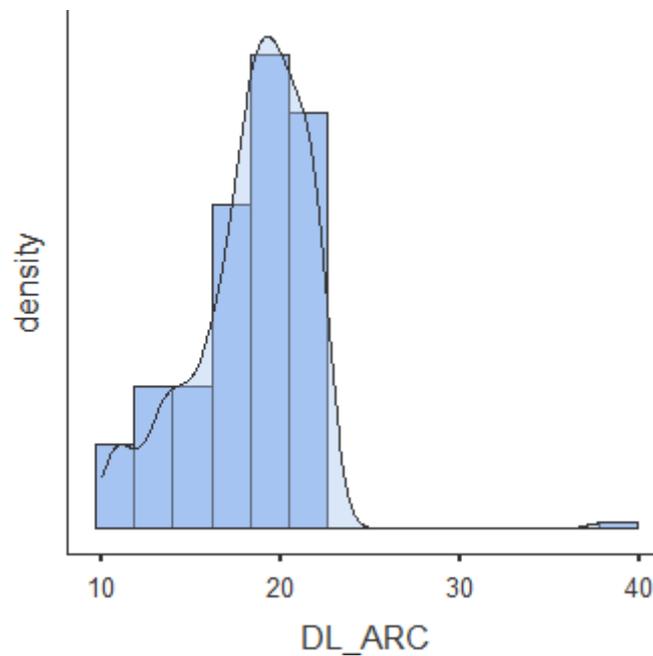


Figura 5.

Histograma de distribución de la dimensión Aspectos relacionados con la organización



Prueba de hipótesis general

Los resultados de la prueba de normalidad arrojaron que los datos no se distribuyen de manera normal, por cual procedió a utilizar la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman (aunque también se puede trabajar con Tau-c de Kendall). Por ello, se formularon las siguientes hipótesis:

- H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral ($p\text{-valor} \geq \alpha$)
- H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral ($p\text{-valor} < \alpha$)

Tabla 16.

Relaciones entre las variable clima organizacional y desempeño laboral

Prueba	Coefficiente	gl	p-valor	N
Rho de Spearman	0.251***	243	< .001	245

Nota. * $p < .05$ (significativo), ** $p < .01$ (muy significativo), *** $p < .001$ (altamente significativa)

Fuente: Software Jamovi

En la tabla se identificó que el coeficiente de Rho Spearman es 0.251*** y el p-valor es 0.001 y para poder determinar la veracidad o no de las hipótesis H1 y H0 se plantearon los siguientes criterios de decisión:

1. Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces se acepta la hipótesis nula H0 y se rechaza la hipótesis alterna H1
2. Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alterna H1

Por tanto. Como p-valor es < 0.05 y además la relación es **altamente significativa** (** $p\text{-valor} < 0.01$), se concluye que existe evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Además, analizando el coeficiente de Rho Spearman es (0.251), el cual se encuentra entre los intervalos 0.20 y 0.39, indica que existe una **relación positiva baja** entre las variables clima organizacional y

desempeño laboral en los trabajadores de los hospitales que pertenecen al Minsa en el año 2023.

Pruebas de hipótesis específicas

Para determinar la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador, se formularon las siguientes hipótesis.

- H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de aspectos relacionado con el trabajador ($p\text{-valor} \geq \alpha$).
- H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de aspectos relacionado con el trabajador ($p\text{-valor} < \alpha$).

Tabla 17.

Relación entre la variable clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador

Prueba	Coficiente	gl	p-valor	N
Rho de Spearman	0.248***	243	< .001	245

Nota. * $p < .05$ (significativo), ** $p < .01$ (muy significativo), *** $p < .001$ (altamente significativa)

Fuente: Software Jamovi

En la tabla 15 se identificó que el coeficiente de Rho Spearman es 0.248*** y el p-valor es 0.001 y para poder determinar la veracidad o no de las hipótesis H1 y H0 se plantearon los siguientes criterios de decisión:

1. Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces se acepta la hipótesis nula H0 y se rechaza la hipótesis alterna H1

2. Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1

Por tanto. Como $p\text{-valor}$ es <0.05 y además la relación es **altamente significativa** ($***p\text{-valor}<0.01$), se concluye que existe evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Además, analizando el coeficiente de Rho Spearman es (0.248), el cual se encuentra entre los intervalos 0.20 y 0.39, indica que existe una **relación baja** entre las variables clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador del desempeño laboral en los trabajadores de los hospitales que pertenecen al Minsa en el año 2023.

Para determinar la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con la organización, se formularon las siguientes hipótesis.

- H_1 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de aspectos relacionado con la organización ($p\text{-valor} \geq \alpha$).
- H_0 : No existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de aspectos relacionado con la organización ($p\text{-valor} < \alpha$).

Tabla 18.

Relación entre la variable clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con la compañía

Prueba	Coficiente	gl	p-valor	N
Rho de Spearman	0.26***	243	< .001	245

Nota. * $p < .05$ (significativo), ** $p < .01$ (muy significativo), *** $p < .001$ (altamente significativa)

En la tabla 16 se identificó que el coeficiente de Rho Spearman es 0.26*** y el $p\text{-valor}$ es 0.001 y para poder determinar la veracidad o

no de las hipótesis H1 y H0 se plantearon los siguientes criterios de decisión:

3. Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces se acepta la hipótesis nula H0 y se rechaza la hipótesis alterna H1
4. Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula Hn0 y se acepta la hipótesis alterna H1

Por tanto. Como $p\text{-valor}$ es < 0.05 y además la relación es **altamente significativa** (** $p\text{-valor} < 0.01$), se concluye que existe evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Además, analizando el coeficiente de Rho Spearman es (0.248), el cual se encuentra entre los intervalos 0.20 y 0.39, indica que existe una **relación baja** entre las variables clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador del desempeño laboral en los trabajadores de los hospitales que pertenecen al Minsa en el año 2023.

Con respecto a la hipótesis general, que busca determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman ($p = 0.001$) indican que efectivamente existe una relación significativa entre estas variables. Esto se refuerza por las observaciones hechas durante la encuesta presencial, donde se evidenció el compromiso del personal asistencial con su labor, la cooperación en equipo, el respeto y la coordinación entre compañeros y superiores. Estos hallazgos coinciden con estudios previos, como el de Molina (2019), quien identificó una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo. Además, Araque et al. (2019) subrayan que el clima organizacional tiene relación directa con la gestión de procesos, el logro de los objetivos organizacionales y el desempeño laboral de los colaboradores.

En cuanto a la hipótesis específica 1, relacionada con la dimensión de aspectos relacionados con el colaborador, los resultados también indican una correlación significativa ($p = 0.001$) entre el clima organizacional y esta dimensión del desempeño laboral. Las observaciones en campo confirmaron que el personal asistencial se mostró comprometido, aplicando sus conocimientos teóricos y experiencia profesional en sus actividades diarias. Este resultado guarda similitud con el estudio de Sánchez et al. (2020), que encontró una relación moderada entre la capacitación y el desempeño laboral. Como señalan Moreno et al. (2019), incrementar la capacitación en las empresas genera una mejora en el desempeño laboral, lo que a su vez impacta en la calidad del servicio ofrecido, además de brindar una ventaja competitiva para las organizaciones.

Con respecto a la hipótesis específica 2, que explora la relación entre el clima organizacional y los aspectos relacionados con la organización, los resultados también muestran una relación significativa ($p = 0.001$). Esto se refleja en la disposición del personal asistencial a trabajar en equipo, su compromiso con la labor y su interés por seguir ampliando sus conocimientos. Estos hallazgos concuerdan con los resultados de Retamal et al. (2019), quienes observaron una relación entre el clima, la satisfacción

y el desempeño laboral, destacando que la satisfacción predice el rendimiento y la productividad de los empleados. Como señala Robbins (2014), el desempeño laboral debe considerarse una fortaleza clave para cualquier organización, sugiriendo que la gerencia implemente indicadores que midan la eficiencia y eficacia del personal.

- Implicancias prácticas

Los resultados de esta investigación sugieren que mejorar el clima organizacional tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral del personal asistencial del MINSA en Trujillo. Las instituciones de salud podrían implementar políticas más robustas que fortalezcan el trabajo en equipo, la motivación, y el reconocimiento de sus trabajadores. Además, establecer programas continuos de capacitación no solo aumentaría el desempeño, sino que también elevaría la calidad del servicio al paciente. Estas acciones podrían traducirse en una mejor gestión de los recursos humanos, reducción del estrés laboral y, en última instancia, un mejor rendimiento organizacional.

- Implicancias metodológicas

A nivel metodológico, el estudio utilizó un diseño correlacional no experimental, lo que permite identificar la relación entre las variables, pero no inferir causalidad. Sería recomendable en futuras investigaciones considerar el uso de diseños longitudinales o experimentales que permitan evaluar el efecto de intervenciones específicas para mejorar el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral. Asimismo, el uso de otras pruebas estadísticas o incluso modelos estructurales podría profundizar en el análisis de las relaciones entre las variables.

- Limitaciones

Una de las principales limitaciones de este estudio fue la falta de tiempo de los trabajadores para responder con detenimiento los cuestionarios debido a sus responsabilidades y emergencias médicas. Esto pudo haber influido en la profundidad y precisión de las respuestas obtenidas.

Además, el estudio no incluyó al personal asistencial de los establecimientos de salud de primer nivel, como postas y centros de salud de varios distritos, lo que podría haber brindado una visión más completa del fenómeno estudiado. El hecho de no contar con encuestados en la categoría de desempeño laboral "muy deficiente" sugiere que el instrumento podría ser ajustado para captar una mayor variabilidad en las respuestas.

- Sugerencias para futuras investigaciones

A partir de los hallazgos de esta investigación, surgen varias líneas de investigación interesantes. Sería valioso investigar el impacto de programas específicos de mejora del clima organizacional en el desempeño laboral a través de estudios experimentales. Además, una investigación cualitativa podría explorar las percepciones del personal sobre las barreras y facilitadores del trabajo en equipo y el clima organizacional en las instituciones de salud. Finalmente, incluir a otros niveles asistenciales, como los centros de salud de primer nivel, ofrecería una perspectiva más holística sobre cómo el clima organizacional impacta el desempeño laboral en diferentes entornos.

CONCLUSIONES

1. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral: Se confirmó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial del MINSA en Trujillo, respaldada por la prueba Rho de Spearman ($r = 0.251$, $p < 0.001$), lo que demuestra que un clima organizacional adecuado favorece un desempeño laboral eficiente. Este resultado subraya la importancia de que las instituciones de salud mantengan un entorno laboral positivo, ya que esto impacta directamente en la calidad de los servicios prestados a los pacientes y en la productividad del personal.
2. Relación con los aspectos relacionados con el trabajador: Se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y los aspectos relacionados con el trabajador, como se refleja en la prueba Rho de Spearman ($r = 0.243$, $p < 0.001$). Estos hallazgos evidencian que un entorno laboral adecuado promueve una mayor motivación, compromiso y aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos del personal asistencial. Este resultado indica que los trabajadores que perciben un clima favorable muestran un mayor rendimiento en sus funciones, lo cual es fundamental para el éxito organizacional.
3. Relación con los aspectos relacionados con la organización: También se verificó una relación significativa entre el clima organizacional y los aspectos relacionados con la organización, conforme a la prueba Rho de Spearman ($r = 0.243$, $p < 0.001$). Esto revela que un clima organizacional positivo fomenta la mejora continua y la cohesión en el trabajo en equipo, lo que se refleja en la actitud proactiva y el interés por brindar una atención de calidad a los pacientes. Estos resultados destacan la relevancia de fortalecer las políticas internas que promuevan la comunicación y el trabajo colaborativo, lo que impacta en la satisfacción tanto de los empleados como de los usuarios de los servicios de salud.

Recomendaciones

1. Mejorar el clima organizacional mediante políticas internas: Las autoridades del MINSA deben implementar y fortalecer políticas orientadas a mejorar el clima organizacional, como programas de reconocimiento al personal, desarrollo de capacitaciones continuas y estrategias para fomentar la cohesión del equipo. Estas acciones no solo mejorarán el desempeño laboral, sino que también contribuirán a elevar la calidad de la atención al paciente y la eficiencia institucional.
2. Establecer programas de capacitación continua: Con base en la relación encontrada entre el clima organizacional y los aspectos relacionados con el trabajador, es fundamental que las instituciones de salud diseñen programas de capacitación continua. Estos deben enfocarse en el desarrollo de habilidades tanto técnicas como interpersonales, lo que permitirá a los trabajadores estar mejor preparados para afrontar los desafíos del entorno laboral y mejorar su desempeño.
3. Promover el trabajo en equipo y la comunicación efectiva: Dado que se observó una relación entre el clima organizacional y los aspectos relacionados con la organización, se recomienda implementar talleres y actividades que promuevan el trabajo en equipo y la comunicación efectiva entre los empleados. Esto fomentará un ambiente colaborativo que contribuirá a la mejora del desempeño global de la organización y, en consecuencia, de los servicios prestados.

Tabla 19. REFERENCIAS

- Araque, Y. del V. C., Córdoba, V. H. M., & Meriño, C. M. de. (2019). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61.
- Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2).
<https://www.redalyc.org/journal/3595/359562695003/>
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197.
- Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Dávila, F. D., Villegas, S. E. G., & García, W. E. V. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40.
- Flores, J. C. (2023). *La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba*.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/191334>
- Flores, W. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria Ransa—Chancay 2022* [Tesis de licenciatura en sociología, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7157>

- García, W. de J. G., & Pirela, R. V. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54-74.
- Guerra Elera, F. B., Lama Morales, R., Guerra Delgado, M. S., & Nelly Elera Ojeda, R. (2023). Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horizonte médico*, 23(1), 6.
- Lecca Flores, J. P., Lora Loza, M. G., Rodríguez Vega, J. L., & Pérez Martinto, P. C. (2020). Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19. Centros de Salud MINSA Llacuabamba y Parcoy. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 96-118.
- Lecca-Flores, J. P., Lora-Loza, M. G., Vega, J. L. R., & Martinto, P. C. P. (2020). COMUNICACIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN TIEMPOS DE COVID-19. CENTROS DE SALUD MINSA LLACUABAMBA Y PARCOY. *REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA*, 4(3), Art. 3. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1421>
- Licona, N. A., García, M. A., Peña, N. A., & Mendoza, J. M. G. (2019). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, 10(21), 423-440.
- Molina, D. L. P. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84.
- Moreno, C. E. R., Cegarra, O. J. C., Vergara, H. del C., & Matos, Y. M. (2019). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.

- Muñoz, P. A. E., & Casallas, M. I. R. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 241-280.
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., & Coronell-Cuadrado, R. D. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14.
- Pérez, A. M. S. (2020). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67.
- Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2019). Clima Y Satisfacción Laboral Como Predictores Del Desempeño: En Una Organización Estatal Chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Reyes Alva, R. del P. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un instituto especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19,2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70589>
- Sanchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. del C. C., & Sanchez, C. G. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 80-89.
- Silvera, N. S., García, M. E. B., & Rodríguez, M. C. F. (2012). Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(15), 52-62.

Souza, T. A. de, Campos Júnior, D. J., & Magalhães, S. R. (2019). A importância do clima organizacional. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 13(1), 315-329.

Tabla 20. **ANEXOS**

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene por finalidad contar con su valiosa opinión profesional y experiencia. Hay que mencionar que la información recopilada será de uso confidencial y exclusivamente para fines académicos.

A continuación, se presentan 19 enunciados, marque con un aspa (X) de acuerdo a la siguiente escala.

N = Nunca	AV = A veces	S = Siempre
------------------	---------------------	--------------------

Profesión: _____

Sexo: F – M (marcar)

Nº	Ítems de Clima organizacional	N	AV	S
1	Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
2	En esta institución siempre está claro quién es la autoridad y cuáles son sus funciones.			
3	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
4	El trabajo que realizo me gusta.			
5	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
6	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
7	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran			
8	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores			
9	En esta institución existen otras oportunidades de desarrollo profesional (beneficio como rotaciones, asignaciones especiales, proyectos).			
10	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
11	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			

12	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
13	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
14	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización			
15	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
16	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
17	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos			
18	En esta organización se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.			
19	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			

CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

La presente encuesta tiene por finalidad contar con su valiosa opinión profesional y experiencia. Hay que mencionar que la información recopilada será de uso confidencial y exclusivamente para fines académicos.

A continuación, se presentan 19 enunciados, marque con un aspa (X) de acuerdo a la siguiente escala.

N = Nunca	AV = A veces	S = Siempre
------------------	---------------------	--------------------

Nº	Ítems de Desempeño laboral	N	AV	S
20	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional.			
21	Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, para mejorar el desarrollo de mis funciones.			
22	Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas.			
23	Conozco mis derechos laborales y la normativa institucional.			
24	Cumplo con mis deberes demostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normas.			
25	Conozco los objetivos, principios y filosofía de la institución.			
26	Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución.			
27	Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución realizando mis funciones correctamente.			
28	Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación a nuevos métodos efectivos que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.			
29	Brindo un trato amable, cálido y sincero.			
30	Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral.			
31	Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrado eficiente product ividad.			

32	Planifico, organizo y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada.			
33	Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones.			
34	Participó activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.			
35	Organizo los recursos necesarios de manera efectiva para el logro de actividades programadas.			
36	Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.			
37	Brindo propuestas precisas en asuntos institucionales de mi competencia.			
38	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
39	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			

Anexo 2. Equivalencia cualitativa de las variables y dimensiones (si corresponde).

Equivalencia cualitativa de la variable clima organizacional

Ptje. Min	0
Ptje. Max	38
Rango	38
Intervalo	12

Clima organizacional	
1.Inadecuado	0-12
2.En riesgo	13-25
3.Adecuado	26-38

Equivalencia cualitativa de la variable desempeño laboral

Ptje. Min	0
Ptje. Max	40
Rango	40
Intervalo	10

Desempeño laboral	
1.Muy deficiente	0-10
2.Deficiente	11-21
3.Regular	22-32
4.Eficiete	33-40

Anexo 3. Validez de contenido del instrumento de recolección de datos.



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Silvia Judith Peche Chiguata				
Centro laboral	Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta-HUP				
Grado obtenido	Mg. Recursos Humanos				
Fecha de validación	13/06/23	Email	Silviap@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguata Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	En esta organización las tareas están bien definidas y organizadas.	5	
2	En esta organización siempre está claro quién es la autoridad y cuáles son sus funciones	5	
3	Esta organización se preocupa de que los colaboradores tengan claro cuáles son las tareas y responsabilidades	5	
4	Quienes dirigen esta organización prefieren que, si uno está haciendo sus funciones con eficiencia, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos	5	
5	Los jefes inmediatos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico	5	
6	Uno de los problemas que tienen los colaboradores es la falta de responsabilidad en el trabajo	5	
7	En esta organización existe recompensa y reconocimiento por el trabajo bien hecho	5	
8	En esta organización los errores son sancionados, ya que influyen en el desempeño laboral	5	

9	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	5	
10	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	1	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de compañerismo
11	En esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado	1	En esta organización se caracteriza por un buen clima laboral.
12	En esta organización cuesta llegar a tener amigos	1	En esta organización cuesta llegar a tener buenos compañeros de trabajo
13	En esta organización existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	5	
14	En esta organización los jefes son comprensivos cuando se comete un error.	5	
15	En esta organización cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	5	
16	En esta organización se nos alienta para que se diga lo que se piensa, aunque este en desacuerdo con sus jefes.	5	
17	En esta organización se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	5	

Fuente: Adaptado de Grandez y Garcia (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()

Mg. Silvia Y. Peche Chiguata



Mg. Silvia Y. Peche Chiguata
CLAD - 29927

FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Silvia Judith Peche Chiguala				
Centro laboral	Hospital Alta Comisidad Virgen de la Purita - HUP				
Grado obtenido	Mg. Recursos Humanos				
Fecha de validación	13-06-23	Email	Silviap@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional	5	
2	Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.	5	
3	Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas	5	
4	Cumplo responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normal.	5	
5	Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.	5	
6	Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución	5	
7	Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución	5	
8	Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.	4	

9	Brindo un trato amable, cálido y sincero.	5	
10	Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral	5	
11	Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada.	5	
12	Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones.	5	
13	Participó activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.	5	
14	Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrado eficiente productividad.	4	
15	<u>Relacional</u> e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas.	3	Organiza
16	Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.	4	

Fuente: Adaptado de Grandez y García (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI (X) NO ()


 Mg. Silvia Y. Peche Chiguata
 D.L. 29827

FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	CARNELO TUPEZ JOSE ENRIQUE				
Centro laboral	TALSA				
Grado obtenido	Bachiller En Administracion y Negocios Inter.				
Fecha de validación		Email	josedtup@ gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional	4	
2	Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.	3	
3	Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas	4	
4	Cumplo responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normal.	4	
5	Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.	3	
6	Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución	4	
7	Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución	4	
8	Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.	3	

9	Brindo un trato amable, cálido y sincero.	4	
10	Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral	4	
11	Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada.	3	
12	Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones.	3	
13	Participó activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.	3	
14	Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrado eficiente productividad.	3	
15	Relacional e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas.	4	
16	Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.	3	

Fuente: Adaptado de Grandez y García (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>



JUDITH PECHE CHIGUALA

DNI:

✉

SOBRE MÍ

Tengo 38 años, tengo 9 años de experiencia como administradora y actualmente trabajo en el Hospital ACVP-Trujillo.

HABILIDADES

- Comunicación asertiva
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

HERRAMIENTAS

- Toma de desiciones
- Dirigir grupos
- Comunicacion efectiva

EXPERIENCIA

- Institución: Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la puerta"-ESSALUD.
- Año: 2020-2023
- Institución:Superintendencia Nacional de Fiscalización Labora
- Año: 2015-2017

ESTUDIOS

- LIC. EN ADMINISTRACION
- MAG. RECURSOS HUMANOS
- MAG. GESTION PUBLICA

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

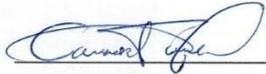
DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	CARNELO TUPEZ JOSE ENRIQUE				
Centro laboral	TALSA				
Grado obtenido	Bachiller En Administracion y Negocios Inter.				
Fecha de validación		Email	joselopez@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional	4	
2	Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.	3	
3	Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas	4	
4	Cumplo responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normal.	4	
5	Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.	3	
6	Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución	4	
7	Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución	4	
8	Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.	3	

9	Brindo un trato amable, cálido y sincero.	4	
10	Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral	4	
11	Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada.	2	
12	Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones.	3	
13	Participó activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.	3	
14	Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrado eficiente productividad.	3	
15	Relacional e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas.	4	
16	Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.	3	

Fuente: Adaptado de Grandez y Garcia (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] .<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Carneiro Tupez Jose Enrique				
Centro laboral	TALSA				
Grado obtenido	Bachiller en Adm. y Negocios Internacionales				
Fecha de validación		Email	josecarneiro@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	En esta organización las tareas están bien definidas y organizadas.	3	
2	En esta organización siempre está claro quién es la autoridad y cuáles son sus funciones	4	
3	Esta organización se preocupa de que los colaboradores tengan claro cuáles son las tareas y responsabilidades	3	
4	Quienes dirigen esta organización prefieren que, si uno está haciendo sus funciones con eficiencia, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos	3	
5	Los jefes inmediatos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico	3	
6	Uno de los problemas que tienen los colaboradores es la falta de responsabilidad en el trabajo	2	
7	En esta organización existe recompensa y reconocimiento por el trabajo bien hecho	2	
8	En esta organización los errores son sancionados, ya que influyen en el desempeño laboral	3	

9	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	3	
10	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	2	
11	En esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado	3	
12	En esta organización cuesta llegar a tener amigos	3	
13	En esta organización existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	3	
14	En esta organización los jefes son comprensivos cuando se comete un error.	3	
15	En esta organización cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	4	
16	En esta organización se nos alienta para que se diga lo que se piensa, aunque este en desacuerdo con sus jefes.	3	
17	En esta organización se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	3	

Fuente: Adaptado de Grandez y Garcia (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>



APELLIDOS Y NOMBRES:

CARNEIRO TUPEZ
JOSE ENRIQUE

DNI: 47640303

SOBRE MÍ

[Empty box for 'SOBRE MÍ']

EXPERIENCIA

Empresa: Talsa
Año: 2023

Empresa: Grupo Ecos
Año: 2022

HABILIDADES

[Empty box for 'HABILIDADES']

ESTUDIOS

20_ Bachiller en Administracion
y Negocios Internacionales

20_ Ingles Intermedio

20_ [Empty box]

HERRAMIENTAS

— Ex.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	HIDALGO DELGADO, JUAN HERSON				
Centro laboral	CIUDADELA DE LUCMAS				
Grado obtenido	Magister				
Fecha de validación		Email	JHIDALGO@CIUDAD-LUM		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de MNSA, Trujillo				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiquiza Pacheco				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelente 5

Dimensión	N°	Clima organizacional	Valorización	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
Estructura	1	En esta organización las tareas están bien definidas y organizadas.	4	
	2	En esta organización siempre está claro quién es la autoridad y cuáles son sus funciones.	3	Se sugiere que la organización haga el conocimiento al objetivo (claridad)
	3	Esta organización se preocupa de que los colaboradores tengan claro cuáles son las tareas y responsabilidades.	4	
Responsabilidad	4	Quiénes dirigen esta organización prefieren que, si uno está haciendo sus funciones con eficiencia, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	4	
	5	Los jefes inmediatos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	5	
Recompensas	6	Uno de los problemas que tienen los colaboradores es la falta de responsabilidad en el trabajo.	5	
	7	En esta organización existe recompensa y reconocimiento por el trabajo bien hecho.	5	
	8	En esta organización los errores son sancionados, ya que influyen en el desempeño laboral.	5	
	9	En esta institución existen otras oportunidades de desarrollo profesional (beneficios como rotaciones, asignaciones especiales, proyectos).	5	

Calidez	10	Entre el personal de esta institución predomina un ambiente de compañerismo.	5	
	11	En esta organización se caracteriza por un buen clima laboral.	5	
	12	En esta institución cuesta llegar a tener buenos compañeros de trabajo.	5	
Apoyo	13	En esta institución existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal médico.	5	
	14	En esta institución los jefes inmediatos tienden a ser tolerantes cuando se comete un error.	5	
	15	En esta institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	5	
Conflicto	16	En esta institución nos permiten expresar lo que se piensa, aunque su jefe inmediato esté en desacuerdo.	5	
	17	En esta institución se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	5	

Fuente: Adaptado de Grandez y García (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SÍ () NO ()


FIRMA DEL EXPERTO

Referencia

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las DMO's del distrito de San Roque. Año 2020 [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Hionca Delgado, Juan Marcelo				
Centro laboral	UPAO D. Ica				
Grado obtenido	MAGISTER				
Fecha de validación		Email			
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del MNSA, Tuzillo				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguale Pacha				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

Dimensión	N°	Desempeño laboral	Valorización	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
Aspectos relacionados con el trabajador	18	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional.	5	
	19	Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.	5	
	20	Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas.	5	
	21	Conozco mis derechos laborales y la normativa institucional.		
	22	Cumplo con mis deberes realizando responsabilidad en el cumplimiento de las normas.	4	Se requiere que la propuesta sea objetiva
	23	Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.	5	
	24	Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución.	4	Se requiere que la propuesta sea objetiva
	25	Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución realizando mis funciones correctamente.	5	
	26	Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación a nuevos métodos efectivos que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.	5	

Aspectos relacionados con la organización	27	Brindo un trato amable, cálido y sincero.	3	<i>Se programan sus objetivos</i>
	28	Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral.	4	
	29	Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrado eficiente productividad.	4	
	30	Planifico, organizo y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada.	4	
	31	Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones.	4	
	32	Participo activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.	3	
	33	Organizo los recursos necesarios de manera efectiva para el logro de actividades programadas.	4	
	34	Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.	4	
	35	Me encuentro motivado por investigar nuevos conocimientos que permitan mejorar el trabajo en la institución.	5	
	36	Brindo propuestas precisas en asuntos institucionales de mi competencia.	4	

Fuente: Adaptado de Grandez y García (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San José, Año 2020 (Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas) <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/657112>



JHON HIDALGO DELGADO

DNI: 43401873

✉ jhonhidel@gmail.com

SOBRE MÍ

- Responsable
- Empático
- Sociable
- Ordenado
- Honesto

HABILIDADES

- Líder
- Proactivo
- Emprendedor
- Decidido

HERRAMIENTAS

- Toma de decisiones
- Dirigir grupos
- Comunicación efectiva

EXPERIENCIA

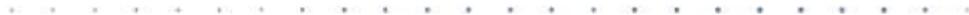
- Empresa: GRUPO D' LUCHOS
- Año: 2022

- Empresa: ZAHORI S.A.C.
- Año: 2015

ESTUDIOS

- LIC. EN ADMINISTRACION

- MAG. EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS





FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

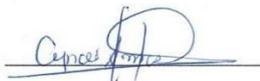
DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Armas Loyaga Cyndi Jeanne				
Centro laboral	COFOPRI				
Grado obtenido	Abogado				
Fecha de validación		Email	cj.armasloyaga@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	En esta organización las tareas están bien definidas y organizadas.	3	
2	En esta organización siempre está claro quién es la autoridad y cuáles son sus funciones	4	
3	Esta organización se preocupa de que los colaboradores tengan claro cuáles son las tareas y responsabilidades	4	
4	Quienes dirigen esta organización prefieren que, si uno está haciendo sus funciones con eficiencia, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos	4	
5	Los jefes inmediatos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico	2	
6	Uno de los problemas que tienen los colaboradores es la falta de responsabilidad en el trabajo	2	
7	En esta organización existe recompensa y reconocimiento por el trabajo bien hecho	4	
8	En esta organización los errores son sancionados, ya que influyen en el desempeño laboral	4	

9	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	4	
10	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	3	
11	En esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado	3	
12	En esta organización cuesta llegar a tener amigos	3	
13	En esta organización existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	4	
14	En esta organización los jefes son comprensivos cuando se comete un error.	3	
15	En esta organización cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	4	
16	En esta organización se nos alienta para que se diga lo que se piensa, aunque este en desacuerdo con sus jefes.	3	
17	En esta organización se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	4	

Fuente: Adaptado de Grandez y García (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

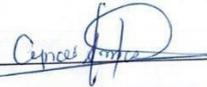
DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Armas Loyaga Cyndi Jeanne				
Centro laboral	EOTOPKI				
Grado obtenido	Abogado				
Fecha de validación		Email	cj.armasloyaga@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional	4	
2	Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.	4	
3	Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas	4	
4	Cumplo responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normal.	4	
5	Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.	5	
6	Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución	5	
7	Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución	4	
8	Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.	4	

9	En esta institución los que se <i>desempeñan</i> mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	4	
10	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	3	
11	En esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado	3	
12	En esta organización cuesta llegar a tener amigos	3	
13	En esta organización existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	4	
14	En esta organización los jefes son comprensivos cuando se comete un error.	3	
15	En esta organización cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	4	
16	En esta organización se nos alienta para que se diga lo que se piensa, aunque este en desacuerdo con sus jefes.	3	
17	En esta organización se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	4	

Fuente: Adaptado de Grandez y García (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()


 FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>



APELLIDOS Y NOMBRES:

Armas Loyaga
Cyneli Jeanne

DNI: 42722747

cj.armasloyaga@gmail.com

SOBRE MÍ

- Ordenada
- Responsable
- Honesta
- Empática
- Respetosa

HABILIDADES

- Proactiva
- Trabaja bajo presión
- Confianza
-

HERRAMIENTAS

- Comunicación efectiva
- Gestión de conflictos
- Reuniones eficaces

EXPERIENCIA

Empresa: COFOPRI
Año: 2013

Empresa: Municipalidad Provincial de Pataz
Año: 2012

ESTUDIOS

- 20__ Abogado. (Habilitación y colegiación)
- 20__
- 20__

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Armas Loyaga Romy Antonella				
Centro laboral	Ransa Comercial S.A.C				
Grado obtenido	Ingeniera Industrial titulada				
Fecha de validación		Email	raalo27@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Aplicó adecuadamente los conocimientos teóricos - prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional	4	
2	Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.	4	
3	Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas	4	
4	Cumplo responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normal.	4	
5	Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.	4	
6	Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución	4	
7	Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución	4	
8	Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.	4	

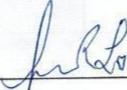


UPAO

9	En esta institución los que se <i>desempeñan</i> mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	3	
10	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	3	
11	En esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado	3	
12	En esta organización cuesta llegar a tener amigos	4	
13	En esta organización existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	3	
14	En esta organización los jefes son comprensivos cuando se comete un error.	3	
15	En esta organización cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	4	
16	En esta organización se nos alienta para que se diga lo que se piensa, aunque este en desacuerdo con sus jefes.	3	
17	En esta organización se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	4	

Fuente: Adaptado de Grandez y García (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()


FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	CORTAZ SUAREZ KEYDY WENDISSA --				
Centro laboral	Ransa Comercial S.A.C.				
Grado obtenido	Ingeniera Industrial titulada				
Fecha de validación		Email	raal027@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD, Trujillo.				
Investigadores	Yahayra Nicol Chiguala Peche				
Tipo de instrumento	Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	En esta organización las tareas están bien definidas y organizadas.	5	
2	En esta organización siempre está claro quién es la autoridad y cuáles son sus funciones	4	
3	Esta organización se preocupa de que los colaboradores tengan claro cuáles son las tareas y responsabilidades	4	
4	Quienes dirigen esta organización prefieren que, si uno está haciendo sus funciones con eficiencia, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos	4	
5	Los jefes inmediatos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico	5	
6	Uno de los problemas que tienen los colaboradores es la falta de responsabilidad en el trabajo	4	
7	En esta organización existe recompensa y reconocimiento por el trabajo bien hecho	4	
8	En esta organización los errores son sancionados, ya que influyen en el desempeño laboral	3	

9	Brindo un trato amable, cálido y sincero.	4	
10	Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral	4	
11	Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada.	4	
12	Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones.	4	
13	Participo activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.	4	
14	Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrado eficiente productividad. ✓	4	
15	Relaciono e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas.	4	
16	Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.	4	

Fuente: Adaptado de Grandez y Garcia (2020).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

García, K., y Grandez, L. H. J. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San Borja, Año 2020* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] .<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>



ROMY ARMAS LOYAGA

DNI: 74759969

✉ romyloyaga@gmail.com

SOBRE MÍ

Tengo 35 años, tengo 6 años de experiencia como administradora y actualmente trabajo

HABILIDADES

- Comunicación asertiva
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

HERRAMIENTAS

- Toma de decisiones
- Dirigir grupos
- Comunicación efectiva

EXPERIENCIA

- Institución: Ransa Comercial S.A.C
- Año: 2020-2023

- Institución: Ingenieros Contratistas Generales S.A.C
- Año: 2015-2019

ESTUDIOS

- LIC. EN ADMINISTRACION

- MAG. RECURSOS HUMANOS

Anexo 4. Cálculo de la V de Aiken del cuestionario sobre la variable clima organizacional

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 1,96	
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	3	3	4	5	5	4	1.00	0.80	1.00
2	4	4	3	5	4	4	1.00	0.80	1.00
3	4	3	4	5	4	4	1.00	0.80	1.00
4	4	3	4	5	4	4	1.00	0.80	1.00
5	2	3	5	5	5	4	1.00	0.80	1.00
6	2	2	5	5	4	4	0.87	0.62	0.96
7	4	2	5	5	4	4	1.00	0.80	1.00
8	4	3	5	5	3	4	1.00	0.80	1.00
9	4	3	5	5	3	4	1.00	0.80	1.00
10	3	2	4	3	3	3	0.67	0.42	0.85
11	3	3	5	3	3	3	0.80	0.55	0.93
12	3	3	5	3	4	4	0.87	0.62	0.96
13	4	3	5	5	3	4	1.00	0.80	1.00
14	3	3	5	5	3	4	0.93	0.70	0.99
15	4	4	5	3	4	4	1.00	0.80	1.00
16	3	3	5	4	3	4	0.87	0.62	0.96
17	4	3	5	4	4	4	1.00	0.80	1.00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO							0.94		

Anexo 5. Cálculo de la V de Aiken del cuestionario sobre la variable desempeño laboral

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 1,96	
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	4	4	4	4	4	4	1.00	0.80	1.00
2	4	3	4	4	4	3.8	0.93	0.70	0.99
3	4	4	3	4	4	3.8	0.93	0.70	0.99
4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.80	1.00
5	4	3	4	3	4	3.6	0.87	0.62	0.96
6	4	3	4	4	4	3.8	0.93	0.70	0.99
7	4	4	4	4	4	4	1.00	0.80	1.00
8	4	3	5	5	3	4	1.00	0.80	1.00
9	4	3	5	5	3	4	1.00	0.80	1.00
10	3	2	4	3	3	3	0.67	0.42	0.85
11	3	3	5	3	3	3.4	0.80	0.55	0.93
12	3	3	5	3	4	3.6	0.87	0.62	0.96
13	4	3	5	5	3	4	1.00	0.80	1.00
14	3	3	5	5	3	3.8	0.93	0.70	0.99
15	4	4	5	3	4	4	1.00	0.80	1.00
16	3	3	5	4	3	3.6	0.87	0.62	0.96
17	3	3	5	5	3	3.8	0.93	0.70	0.99
18	4	4	5	3	4	4	1.00	0.80	1.00
19	4	3	5	4	4	4	1.00	0.80	1.00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO							0.93		

Anexo 5. Base de datos de la investigación

	CLIMA ORGANIZACIONAL																		
	Estructura organizacional I			Estructura organizacional				Comportamiento organizacional			Comportamiento organizacional				Estilo de dirección				
	Estructura			Recompensa				Relaciones interpersonales de trabajo			Motivación				Trabajo en equipo			Conflicto	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
2	0	1	0	0	2	2	2	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	1	0
3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1	1
5	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
6	0	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
7	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
8	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	0	2	2	1	2	1	1
9	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
10	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
12	1	2	1	1	1	1	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
13	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
14	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
15	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	2	2	0	1	2	1	1	2	1
16	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
17	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1

18	0	1	1	1	0	0	2	2	2	1	2	2	0	2	1	1	1	2	1
19	0	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2	1
21	0	0	0	2	2	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	0	0
22	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	0	1	1	0	1	0	0
23	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
24	0	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	0	1	2	2	1	1	1
25	1	2	1	1	1	2	0	0	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	0
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1
27	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1
28	1	2	1	1	0	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
29	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
30	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	0	0	1	1	2	1	1
31	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0
32	2	2	2	1	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1
33	2	2	2	1	1	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	1	2	1	1
34	2	2	1	2	0	1	1	2	1	1	2	2	0	2	1	1	1	1	1
35	0	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	1	2	2	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
37	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
38	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
39	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
40	2	2	1	0	0	1	2	1	2	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1
41	1	2	1	1	1	0	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
43	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
44	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

45	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
46	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
47	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	2	2	1	0
48	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
49	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
50	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
51	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
52	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
53	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2
54	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	0	2	2	2	2
55	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1
56	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	0	1	2	2	2	2	0
57	1	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0
58	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
59	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
60	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1
61	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
63	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
65	1	1	1	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
66	2	2	2	1	0	0	1	2	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	1
67	1	2	2	1	1	1	1	2	1	0	2	2	0	1	2	1	1	1	1
68	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
69	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	2	1	2	1	1
70	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	1	0
71	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	0	0

72	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	1	0
73	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
74	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	2	0	1	0	1
75	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	0	2	0	1
76	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
77	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
78	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
79	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
80	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
81	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
82	1	0	2	1	0	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	1	1	0	0
83	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	2	1	0	1	2	1	2	0	1
84	1	2	1	1	0	0	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
85	1	2	0	1	0	0	1	2	2	1	2	1	0	1	1	0	1	0	1
86	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0
87	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1
89	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0
90	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1
91	2	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
92	1	0	1	1	1	1	2	2	2	2	0	1	1	0	2	1	2	2	2
93	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
95	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	0
96	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1
97	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
98	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0

99	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	1	2	2
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	2	2	2
101	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0
102	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
103	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	0	1	2	1	2	1	1
104	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1
105	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
106	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
107	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
108	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	0	1	1	2	1	2	1	1
109	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1
110	2	2	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	1
111	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	1	2	1
112	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
113	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
114	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
115	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1
116	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1
117	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
118	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
119	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
120	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
121	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
122	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
123	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1
124	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	0	2	1	1	2	1	1
125	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	1

126	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0
127	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
128	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
129	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
130	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
131	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
132	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1
133	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
134	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
135	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	2	2	1	1
137	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	1	2	1	1	0
138	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	0	2	2	1	1
139	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
140	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
141	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1
142	1	2	1	1	1	1	2	1	2	0	2	2	1	1	1	2	2	1	1
143	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1
144	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	1	2	2	2
145	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
146	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1
147	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	2	2	2
148	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	2	2	2
149	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
150	0	2	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	1	1
151	1	2	1	0	1	0	1	2	2	1	2	2	0	1	2	2	1	2	1
152	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1

153	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	2	1	1
154	2	2	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	0	1	1	1	2	1	1
155	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
156	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	0	1	1	2	1	1
157	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
158	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	2
159	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
160	0	1	0	0	2	2	2	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	1	0
161	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
162	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1	1
163	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
164	0	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
165	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
166	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	0	2	2	1	2	1	1
167	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
168	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
169	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
170	1	2	1	1	1	1	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
171	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
172	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
173	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	2	2	0	1	2	1	1	2	1
174	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
175	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
176	0	1	1	1	0	0	2	2	2	1	2	2	0	2	1	1	1	2	1
177	0	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
178	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2	1
179	0	0	0	2	2	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	0	0

180	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	0	1	1	0	1	0	0
181	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
182	0	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	0	1	2	2	1	1	1
183	1	2	1	1	1	2	0	0	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	0
184	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1
185	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1
186	1	2	1	1	0	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
187	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
188	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	0	0	1	1	2	1	1
189	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0
190	2	2	2	1	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1
191	2	2	2	1	1	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	1	2	1	1
192	2	2	1	2	0	1	1	2	1	1	2	2	0	2	1	1	1	1	1
193	0	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	1	2	2	1	1
194	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
195	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
196	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
197	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
198	2	2	1	0	0	1	2	1	2	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1
199	1	2	1	1	1	0	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
200	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
201	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
202	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
203	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
204	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
205	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	2	2	1	0
206	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2

207	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
208	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
209	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
210	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
211	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2
212	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	0	2	2	2	2
213	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1
214	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	0	1	2	2	2	2	0
215	1	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0
216	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
217	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
218	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1
219	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
220	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
221	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
222	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
223	1	1	1	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
224	2	2	2	1	0	0	1	2	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	1
225	1	2	2	1	1	1	1	2	1	0	2	2	0	1	2	1	1	1	1
226	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
227	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	2	1	2	1	1
228	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	1	0
229	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	0	0
230	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	1	0
231	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
232	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	2	0	1	0	1
233	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	0	2	0	1

234	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
235	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
236	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
237	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
238	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
239	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
240	1	0	2	1	0	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	1	1	0
241	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	2	1	0	1	2	1	2	0
242	1	2	1	1	0	0	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
243	1	2	0	1	0	0	1	2	2	1	2	1	0	1	1	0	1	0
244	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	2	0	1	0
245	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1

	DESEMPEÑO LABORAL																				
	Aspectos relacionados con el trabajador									Aspectos relacionados con la organización											
	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
8	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	
14	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
16	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	
18	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	
19	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	
20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
21	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	
23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	

24	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
25	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	0	1	1	1
26	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
27	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1
28	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
33	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1
34	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
37	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
41	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
42	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
44	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
46	2	1	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1
47	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
48	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
50	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1

51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
55	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
56	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
61	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
69	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
70	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
71	1	1	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
72	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
73	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
74	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
75	2	2	1	0	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2

78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
82	1	0	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	0	0	1	
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
84	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	
85	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
86	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
87	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	
88	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	2	2	
89	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
90	2	1	1	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	
91	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
93	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
96	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
97	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	
98	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	
99	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
100	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
101	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
102	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
103	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	
104	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	

105	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
106	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
107	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1
108	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
109	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	0	0
110	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
111	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	0
112	2	1	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
113	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
114	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
115	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1
116	2	1	2	1	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1
117	2	2	2	1	2	0	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	0	1	1
118	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
119	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
121	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
122	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
123	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
124	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
125	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
126	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
127	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
129	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1
130	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

132	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
133	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
136	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
137	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
138	2	1	2	0	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	0	2	1
141	2	1	1	2	0	1	0	1	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
142	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
143	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
144	1	2	0	1	1	2	2	1	0	1	1	2	2	2	0	0	1	2	0	0
145	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
146	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
147	1	2	0	1	1	1	2	1	0	1	1	2	2	2	0	0	1	2	0	0
148	1	2	0	1	1	1	2	1	0	1	1	2	2	2	0	0	1	2	0	0
149	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
150	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
151	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	1	1
152	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
153	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
154	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
155	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
156	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
157	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
158	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2

159	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
160	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
161	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
162	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
163	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
164	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
165	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
166	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
167	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
168	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
169	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
170	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
171	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
172	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
173	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
174	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
175	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
176	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1
177	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
178	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
179	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0
180	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
181	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
182	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
183	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	0	1	1	1
184	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
185	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1

186	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
187	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
188	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
189	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
190	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
191	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1
192	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
193	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
194	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
195	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
196	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
197	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
198	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
199	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
200	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
201	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
202	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
203	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
204	2	1	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
205	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
206	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
207	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
208	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
209	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
210	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
211	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
212	2	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

213	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
214	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
215	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
216	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
217	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
218	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
219	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
220	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
221	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
222	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
223	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
224	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
225	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
226	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
227	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
228	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0
229	1	1	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0
230	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0
231	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
232	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
233	2	2	1	0	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	0	0
234	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
235	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
236	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
237	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
238	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
239	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2

240	1	0	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	0	0	1
241	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
242	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	
243	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
244	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
245	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1

Anexo 6: Análisis de confiabilidad del cuestionario sobre la variable Clima organizacional mediante el Jamovi.

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.951

Fuente: Elaboración propia con base de datos de prueba piloto obtenidos por el programa Jamovi.

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento	
Si se descarta el elemento	
ω de McDonald	
A	0.947
B	0.950
C	0.945
D	0.947
E	0.951
F	0.948
G	0.947
H	0.950
I	0.946
J	0.956
K	0.947
L	0.948
M	0.948
N	0.944
O	0.945
P	0.946
Q	0.944

Anexo 7: Análisis de confiabilidad del cuestionario sobre la variable Desempeño laboral mediante el Jamovi.

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.974

Fuente: Elaboración propia con base de datos de prueba piloto obtenidos por el programa Jamovi.

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento	
Si se descarta el elemento	
ω de McDonald	
A	0.972
B	0.971
C	0.970
D	0.973
E	0.971
F	0.976
G	0.972
H	0.971
I	0.971
J	0.973
K	0.972
L	0.972
M	0.972
N	0.970
O	0.974
P	0.971
Q	0.972
R	0.972
S	0.974

Anexo 8: Grado de relación según el coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman

Valores	Relación
-+ 0.80 a -+ 0.99	Muy alta
-+ 0.60 a -+ 0.79	Alta
-+ 0.40 a -+0.59	Moderada
-+ 0.20 a -+ 0.39	Baja
-+ 0.01 a -+ 0.19	Muy baja

Anexo 9: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Minsa en Trujillo.	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Minsa en Trujillo.</p> <p>ESPECIFICOS: -Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con el trabajador del desempeño laboral de los trabajadores del Minsa. -Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión aspectos relacionados con la organización del desempeño</p>	CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	Estructura	<p>H Nula (H0): No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral.</p> <p>H Alternativa (H1): Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral</p>	<p>Enfoque: Cualitativo.</p> <p>Diseño: Transversal correlacional simple</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Muestra: 245 trabajadores</p> <p>Marco muestral: Trabajadores que laboran en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud.</p>
				Recompensa		
			Comportamiento organizacional	Motivación		
				Relaciones interpersonales		
		Estilo de dirección	Trabajo en equipo			
			Conflicto			
		Aspectos relacionados con el trabajador	Responsabilidad			
			Iniciativa			
		Aspectos relacionados con la organización	Capacitaciones			
			Organización			
		DESEMPEÑO LABORAL				

Anexo 10:

En el siguiente link se encuentra las evidencias del desarrollo de la investigación, como las encuestas, archivos del programa Jamovi, documentos de Excel, entre otros.

<https://drive.google.com/drive/folders/1Y614ddeQT4rLYunhXVfC9VMsMbsvtl-T>



