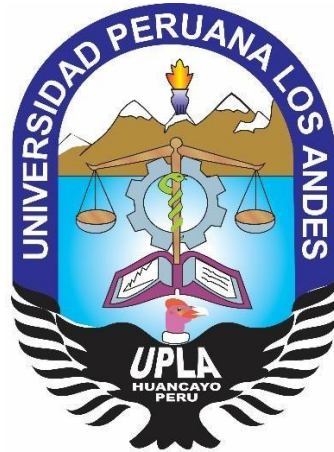


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD**



**TESIS**

**Clima organizacional y rendimiento laboral en el  
personal del centro de salud La Libertad 2020**

**Para Optar : El-Grado Académico de Maestro en  
Ciencias de la Salud Mención Gestión en  
Servicios de Salud**

**Autor : Bach. Cristóbal Quispe, Alfredo**

**Asesor : Dra. Gloria Mercedes Molina Vallejos**

**línea de Investigación : Salud Gestión en Salud**

**Fecha de inicio : 11/03/2020 AL 31/12/2020**

**HUANCAYO – PERÚ**

**2021**

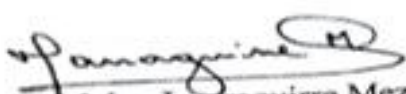
MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

  
Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy  
Presidente

  
Dra. Mercedes Merryl Jesus Peña  
Miembro

  
Ph. D. Carlos Enrique Quispe Eulogio  
Miembro

  
Mg. Julia Esther Ríos Pinto  
Miembro

  
Dra. Melva Iparraguirre Meza  
Secretaria Académica

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar presente en cada paso que doy, por fortalecer e iluminar mis conocimientos, y por haber puesto en el camino a aquellas personas que han sido soporte y compañía durante todo el periodo de estudios. A mi abuelo Teodoro Cristóbal Ríos por ser guía de mi familia y ejemplo a seguir.

## AGRADECIMIENTO

Al director del Centro de Salud La Libertad por brindarme la confianza de poder realizar el trabajo, y su colaboración con el acceso a la información valiosa para la realización de la presente tesis.

Al personal asistencial y administrativo del Centro de Salud La Libertad, por su apoyo constante para la realización del trabajo.

A los trabajadores del Centro de Salud La Libertad, por su colaboración desinteresada y su amabilidad.

A las personas que contribuyeron con sus valiosas sugerencias, críticas constructivas e intelectuales, para cristalizar la presente tesis, desde el punto de vista metodológico y estadístico.

A los docentes de la Universidad Peruana Los Andes, por sus sabias enseñanzas, las que han hecho posible la ejecución de la presente tesis.

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
CONTENIDO .....	v
CONTENIDO DE TABLAS .....	vii
CONTENIDO DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	13
1.2. Delimitación-del problema.....	16
1.3. Formulación del problema .....	17
1.3.1. Problema general: .....	17
1.3.2. Problemas específicos:.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación social .....	18
1.4.2. Justificación-teórica .....	18
1.4.3. Justificación metodológica.....	19
1.5 Objetivos .....	20
1.5.1 Objetivo-general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos .....	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	21

2.1. Antecedentes .....	21
Nacionales .....	21
Internacionales .....	26
2.2. Bases teóricas científicas.....	30
2.3. Marco conceptual .....	49
<b>CAPÍTULO III_HIPÓTESIS .....</b>	<b>52</b>
3.1. Hipótesis-general.....	52
3.2. Hipótesis específica.....	52
3.3. Variables (definición conceptual, operacionalización).....	53
<b>CAPÍTULO IV_METODOLOGÍA .....</b>	<b>55</b>
4.1. Método-de la investigación: .....	55
4.2. Tipo de investigación .....	55
4.3. Nivel de investigación.....	56
4.4. Diseño de la investigación .....	56
4.5. Población y muestra .....	56
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	58
4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos .....	61
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	62
<b>CAPÍTULO V_RESULTADOS .....</b>	<b>64</b>
5.1. Características de la muestra .....	64
5.2. Descripción de resultados .....	67
5.2. Contrastación de hipótesis: .....	72
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>77</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>83</b>

RECOMENDACIONES .....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	86
ANEXOS 96	
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	100
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	101
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO .....	103
instrumento de investigación y constancia de aplicación .....	103
Confiabledad y validez del instrumento .....	110
Juicio de expertos.....	111
Data de procesamiento de datos .....	114
Fotos de la aplicación del instrumento.....	117

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 01 Categorías diagnosticas del Clima Organizacional.....	59
Tabla 02 Categorías del Rendimiento Laboral .....	61
Tabla N° 03 características de la poblacion estudiada según el sexo .....	64
Tabla N° 04 características de la poblacion estudiada según la edad .....	65
Tabla N° 05 Grado de Instrucción en los trabajadores .....	66
Tabla N° 06 Clima organizacional en los trabajadores .....	67
Tabla N° 07 Rendimiento Laboral en los trabajadores .....	68
Tabla N° 08 Rendimiento en la tarea en los trabajadores .....	69
Tabla N° 09 Rendimiento en el contexto en los trabajadores .....	70
Tabla N° 10 Comportamientos Contraproducentes en los trabajadores .....	71
Tabla 11 Rho de Spearman clima organizacional y rendimiento laboral .....	72
Tabla 12 Rho de Spearman clima organizacional y rendimiento en la tarea .....	74
Tabla 13: Tabla cruzada Clima Organizacional y Rendimiento en la tarea.....	74
Tabla 14 Rho de Spearman clima organizacional y rendimiento en el contexto...	75
Tabla 15 :Tabla cruzada Clima Organizacional y Rendimiento en el contexto....	75
Tabla 16 Rho de Spearman clima organizacional y comportamientos contraproducentes .....	76
Tabla 17: Tabla cruzada Clima Organizacional y Comportamientos contraproducentes .....	77



## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Característica de la población según el sexo	64
Figura 2 Característica de la población según la edad	65
Figura 3 Grado de Instrucción en los trabajadores	66
Figura 4 Clima organizacional en los trabajadores	67
Figura 5 Rendimiento Laboral en los trabajadores	68
Figura 6 Rendimiento en la tarea en los trabajadores	69
Figura 7 Rendimiento en el contexto en los trabajadores	70
Figura 8 Comportamientos contraproducentes en los trabajadores	71

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y rendimiento laboral, en el personal del Centro de Salud La Libertad 2020. Se realizó una investigación tipo básica, no experimental, de nivel correlacional donde la muestra fue conformada por 70 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. Se utilizó como técnica la encuestas para el clima organizacional cuestionario de Litwin y Stringer; y para el rendimiento laboral cuestionario de Koopmans et al. Para proceder a la realización de la prueba de hipótesis se desarrolló en el programa estadístico IBM-SPSS, versión free; por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman. Resultados: el clima organizacional mediante la encuesta aplicada fue 68.6% un clima organizacional bueno, clave para aumentar su productividad y trabajadores eficientes, leales. El 82.9% de los trabajadores presentan un rendimiento laboral regular esto permite medir la productividad. Además, el 84.3% presenta un rendimiento en la tarea bueno, 57.1 % presenta un rendimiento en el contexto bueno y el 51.4% presentan comportamientos contraproducentes deficiente este último son actos que van en contra del Centro de Salud. Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del centro de salud La Libertad. Al encontrarse una correlación de clima organización y rendimiento en la tarea ( $p = 0,013 < 0,05$ ); rendimiento en el contexto ( $p = 0,105 > 0,05$ ); no se encontró relación con los comportamientos contraproducentes ( $p = 0,613 > 0,05$ ).

Palabras clave: Clima Organizacional, rendimiento laboral, Centro de Salud, personal de salud

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance, in the staff of the La Libertad 2020 Health Center. A basic, non-experimental, correlational level research was carried out where the sample was made up of 70 workers. who met the inclusion criteria. The Litwin and Stringer questionnaire for organizational climate surveys was used as a technique; and for job performance questionnaire by Koopmans et al. To proceed with the hypothesis test, it was developed in the statistical program IBM-SPSS, free version; using the Spearman's Rho statistical test. Results: the organizational climate through the applied survey was 68.6% a good organizational climate, key to increasing productivity and efficient, loyal workers. 82.9% of workers have a regular job performance, this allows productivity to be measured. In addition, 84.3% have a good performance in the task, 57.1% have a good performance in the context and 51.4% have counterproductive behaviors that are deficient, the latter being acts that go against the Health Center. It is concluded that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the workers of the La Libertad health center. When finding a correlation between organizational climate and task performance ( $p = 0.013 < 0.05$ ); performance in context ( $p = 0.105 > 0.05$ ); no relationship was found with counterproductive behaviors ( $p = 0.613 > 0.05$ ).

Key words: Organizational climate, labor yield, Center of Health, Health Personnel

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se puede concebir como una barrera para el rendimiento laboral de un Centro de salud o una empresa, llegando a ser un factor de influencia en sobre el comportamiento de quienes pertenecen a esta organización, en este sentido, sus conocimientos nos brindan una retroalimentación acerca de los procesos organizacionales de una determinada organización. A través de las cuales permite incorporar cambios planificados, tanto en las conductas como en la satisfacción de los miembros de una determinada estructura organizacional.

El cumplimiento de metas a largo y corto plazo nos hace pensar que existen necesidades apremiantes en los centros de salud actuales, así como, la percepción moderna de los servicios de salud y el reconocimiento de cada uno de los servidores públicos, es indispensable reflexionar sobre el rol que cumple el clima organizacional en instituciones del estado como son los centros de salud y el rendimiento laboral que cada uno de sus miembros tienen dentro de esta organización.

Por lo tanto, esto nos hace reflexionar y analizar a nivel del establecimiento de salud que el clima organizacional y el rendimiento laboral tienen un rol imprescindible en la atención a los pacientes del primer nivel de atención.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La consideración de las organizaciones como un ambiente en un entorno de la sociedad significativo a circunscrito a dar el origen del concepto sobre el clima organizacional, el valor de la importancia de esta concepción reside en las personas, en las conductas que desarrollan, así como en sus sentimientos, cuando las personas hacen mención de su medio laboral, cotidianamente usan el significado de la palabra clima laboral. <sup>(1)</sup>

La salud y clima laboral de los trabajadores son de fundamental importancia para las empresas a nivel mundial por la sostenibilidad, rendimiento laboral, competitividad y productividad de las empresas para la economía de los países y del mundo. <sup>(2)</sup>

El clima organizacional en la actualidad posee una vital importancia y es considerada esencial como parte de la estrategia de una organización. Saber sobre el clima organizacional permitirá retroalimentar sobre los procesos que determinan el comportamiento de las organizaciones además permitirá introducir nuevos cambios en las conductas y actitudes de cada uno de los miembros de una organización, como en la estructura-organizacional. El clima organizacional viene a ser la cualidad con respecto al ambiente de trabajo en una organización que son percibidos por los trabajadores, esto viene a influir sustancialmente en su comportamiento y se describe en función de los valores

de un conjunto de actitudes y características de la organización. En esencia nos dirige a la percepción de los que conforman la organización, por lo que da parte a tomar en cuenta a distintas fuentes de investigación.<sup>(3)</sup>

En el Perú el capital más importante en cualquier organización es el talento humano, por lo que es imprescindible implementar un clima organizacional adecuado para los trabajadores, muy por el contrario, la productividad se puede ver afectada en un 20% en las empresas, la representante de Deloitte (consultora de Profesionales) afirma el bienestar como factor impulsa la productividad, en este sentido es la cuarta tendencia a escala global. Específicamente en el caso de Perú se aprecia que el 58% de ejecutivos consideran como estrategia el bienestar de los trabajadores esto a su vez impacta de forma positiva en la retención. Por otro lado, Aptitus enmarca que el 81% de los trabajadores peruanos llegan a considerar al clima laboral como importante para el desempeño en una organización. el bienestar de los trabajadores es directa a la repercusión del clima laboral.<sup>(4)</sup>

En el rendimiento laboral existen conceptos diversos, a su vez han evolucionado a través de la historia siempre relacionada con la conceptualización del clima organización. El rendimiento laboral viene a ser uno de los constructos de mayor implicancia en la psicología organizacional, llegando a abarcar actividades diferentes al puesto de trabajo, conductas orientada a la tarea y las conductas orientadas interpersonalmente. El rendimiento laboral influye sustancialmente en la productividad así como el cumplimiento de la metas, tareas y el cumplimiento de objetivos en tiempo

prudente de la empresa para lograrlos, a todo esto se suma que la variable más importante es el recurso humano. <sup>(5)</sup>

En el Perú, el rendimiento laboral, deficiente puede ser causal de cese. El rendimiento deficiente de un trabajador será causa suficiente para poder cesarlo de las actividades que realiza, es un problema importante por el índice de rendimiento laboral de los peruanos. La productividad del trabajador peruano es una de las más bajas, a diferencia del trabajador chileno que produce el doble que un peruano, mientras que un trabajador colombiano produce más que el peruano; esto ha sido mencionado por la CEPAL (Comisión económica para América Latina y el Caribe). Y el FIM ( Fondo Monetario internacional). <sup>(6)</sup>

Aamodt M. (2010) considera al desempeño laboral como rendimiento laboral que la institución espera tener respecto a los resultados del rendimiento del trabajador. <sup>(7)</sup>

En esa línea Puitiza ( 2020), en su tesis el clima organizacional y relación con el desempeño laboral de los trabajadores de salud en Bagua Grande, encuentra una relación estrecha y significativa con desempeño laboral en para el cumplimiento de los indicadores en salud. <sup>(8)</sup>

Bauzas y Reyes (2019), considera que para incrementar el rendimiento laboral es necesario tener un adecuado rendimiento en las diferentes áreas de una empresa; además, tiene incidencia para el cumplimiento de objetivos y metas establecidos. <sup>(9)</sup>

Es esta la razón de realiza una correlación del clima organizacional y el rendimiento laboral y vincularlos a ambos e incidir al caso de a mejor clima organizacional, mayor será el rendimiento laboral de la institución.

Por lo expuesto, el clima organizacional es un problema serio en una institución de la salud, a nivel de institución propiamente dicho; debido a que suelen tener un rendimiento laboral más óptimo cuando trabajan en un clima organizacional adecuado. Esta aseveración con conduciría a pensar que, si una institución tiene un clima organizacional inadecuado, entonces lo más probable es que sea afectado el rendimiento laboral, razón por la cual sería independiente de factores emocionales. En este contexto surgen grandes interrogantes para poder analizarlos, por ejemplo, ver la relación del clima organizacional en los trabajadores y el rendimiento laboral en virtud de esto se plantea las preguntas de investigación de la presente tesis.

## **1.2. Delimitación-del problema**

**Delimitación espacial:** El trabajo de investigación se realizó en el Centro de Salud La Libertad del distrito de Huancayo, provincia de Huancayo, departamento de Junín; ubicado a 3271 metros sobre el nivel del mar.

**Delimitación temporal:** La presente tesis se desarrolló en el año 2020.

**Delimitación conceptual:** La investigación comprende dos variables: clima organizacional y rendimiento laboral.



### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general:**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el personal del Centro de salud La Libertad 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos:**

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del Centro de Salud La Libertad en el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Libertad en el año 2020?
- ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el personal del Centro de salud La Libertad en el año 2020?
- ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral en
- base a su dimensión rendimiento en el contexto en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020?

## **1.4. Justificación.**

### **1.4.1. Justificación-social**

El Centro de Salud la libertad brinda atención integral, es el primer nivel de atención en salud, teniendo un buen número de atendidos que acuden a este establecimiento. La presente investigación permitió mostrar al Director del Establecimiento de Salud la importancia de contar con un clima organizacional y un rendimiento laboral adecuado de los trabajadores y esto de manera directa se involucra en la producción anual para la ejecución de gastos del establecimiento. Una vez obtenido los resultados finales del estudio se dio a conocer al jefe del establecimiento, sobre la situación de los trabajadores.

### **1.4.2. Justificación-teórica**

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación genero la relación del clima organizacional y el rendimiento laboral, se detalló la información existente respecto al clima organizacional y el rendimiento laboral. Estos se organizaron de manera sistemática, en consecuencia, a quienes se interesen en desarrollar investigaciones relacionadas a las variables estudiadas, de manera especial para investigar en instituciones del estado. Estos nuevos conocimientos permitirán la nueva generación de teorías del tema en alusión tal como afirma Litwin y Stringer el clima organizacional viene a ser un conjunto de propiedades del círculo del trabajo que son capaces de ser medidas,

percibidas de forma directa o indirectamente por los trabajadores y que esta a su vez influye en la motivación y el comportamiento. Esto se traduce en comportamientos emergente, y va a tener gran variedad de consecuencias para la organización desde la productividad, rotación y satisfacción. Por su parte Koopmans et al. Manifiesta que el rendimiento laboral se llega a ser concebido como constructo multidimensional y es definido como los comportamientos que son relevantes para el cumplimiento de metas en las organizaciones y esta se encuentra en el control de los individuos, mientras que la productividad y la eficacia son comprendidas como los resultados de las conductas.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

El estudio se realizó por medio del método científico. En la última década han ampliado esfuerzos para intentar medir y explicar su naturaleza, así como la atención de los estudiosos en el campo de la administración y el comportamiento organizacional. Se evidencia elementos fundamentales de las apreciaciones del proceso que afectan al comportamiento organizacional y estructura de la organización que tienen los trabajadores en un medio laboral. Cada uno de los elementos (intrínsecos y extrínsecos) de los miembros de la organización y dan representación a la organización donde se desarrollan. Se logró el objetivo de estudio, se adaptaron dos instrumentos de medición para la variable-1: clima-organizacional (cuestionario de Litwin y Stringer) y para la variable 2: Rendimiento laboral (cuestionario de Koopmans et al).

Estos instrumentos antes de su aplicación a la muestra poblacional, fueron puestos a consideración de juicio de expertos, así mismo pasaron la prueba estadística de confiabilidad.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo-general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el personal del Centro de Salud La Libertad 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel del clima organizacional del centro de salud La Libertad en el año 2020
- Identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores del Centro de salud la Libertad en el año 2020.
- Determinar la relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el personal del Centro de Salud la Libertad en el año 2020.
- Determinar la relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### Nacionales

**Espinoza C.** <sup>(10)</sup> En su tesis, Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre “clima organización y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016” la metodología de la presente tesis es relacional, con diseño no experimental y de naturaleza cuantitativa. Población se conformó por 426 trabajadores del hospital de Huaral en el año 2016, donde la muestra fue 105 trabajadores. Se utilizó la técnica de encuesta que consistía en 2 cuestionarios aplicados de forma aleatoria a la unidad muestral. Los resultados que arrojó el procesamiento y el análisis estadístico de las dos variables en mención nos indica la relación directa, positiva alta, en las variables clima organizacional y rendimiento laboral por lo que fue demostrada por la prueba estadística de Rho de Sperman (Rho= 0,741 P- valor = 0,00 < 0,05); la relación entre identidad y desempeño laboral (Rho= 0,585 p- valor= 0,000 < 0,05); cooperación y desempeño laboral (Rho= 0,662 p- valor= 0,000<0,05); estructura y desempeño Laboral( Rho=0,371 p- valor= 0,000 < 0,05). Entre las conclusiones a las que se arribo es que existe una relación significativa, directa y positiva entre las dos variables, también se encontró relación en las

dimensiones estructura, identidad recompensa, cooperación y desempeño laboral.

**Suarez A.** <sup>(11)</sup> En su investigación clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral Centro de Salud San Fernando – San Juan de Lurigancho-2017. En el estudio se buscó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud. El diseño de la investigación fue no experimental - transversal, de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo; la finalidad fue definir la relación que existe entre el clima de la institución de salud y el rendimiento laboral de los trabajadores del Centro de Salud. Su población estuvo conformada por 70 trabajadores y tuvo una muestra de 59 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó como instrumento la encuesta y como técnica el cuestionario, el cual se logró aplicar en los trabajadores del Centro de Salud. El estudio llega a concluir con un nivel de significancia menor a ,05 y con un coeficiente de Rho de Spearman de ,65 afirmando que existe una relación positiva considerable y otra significativa entre ambas variables de estudio.

**Oyarce E.** <sup>(12)</sup> En su tesis diagnóstico del clima organizacional y desempeño laboral en los Centros de Salud de la Red Chachapoyas estudio realizado el año 2018. la temática del presente proyecto es elaborar el diagnóstico del clima organizacional así mismo evaluar cómo influye en el desempeño de los trabajadores de la red de Salud Chachapoyas; en los últimos años se ha tomado importancia la unidad de recursos humanos en el sector

público para el cumplimiento de metas y objetivos por parte de la institución. Se tuvo como objetivo determinar la situación diagnóstica del clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Red de salud de Chachapoyas. Se planteó la hipótesis sobre el eficiente uso de la comunicación, el liderazgo y la motivación, todo esto como surtirá efecto en la mejora del clima organizacional y esto a su vez en el óptimo desempeño laboral de la Red de salud Chachapoyas. El presente estudio tuvo un enfoque cualitativo, de nivel relacional donde se asocian las variables. La muestra estuvo conformada por 52 trabajadores de la red de salud Chachapoyas, esto se complementó con la recolección de los datos con una revisión documental. La tesis demostró que existe relación entre las dos variables (clima organizacional y desempeño laboral) debido a que las dimensiones comunicación, liderazgo y motivación son la que influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que se llegó a plantear opciones de solución que ayuden al talento humano a fin de que se logre una mayor eficiencia, eficacia y productividad en los trabajadores de la Red de Salud Chachapoyas.

**Rojas S.** <sup>(13)</sup> En su investigación el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco. Método: tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, transversal la muestra estuvo conformada por 234 trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco. Este estudio se realizó en el año 2018. Se empleó una escala para la variable clima organizacional y una hoja de evaluación para la variable desempeño laboral. Se utilizó la correlación de Pearson para el análisis inferencial. Dentro de los

resultados hallados se evidencian que el 83.3% de los trabajadores encuestados manifiestan un clima organizacional por mejorar. Mientras que para la variable desempeño laboral el 49.1% presentaron un desempeño promedio. Por otro lado, el clima organizacional está relacionado de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores, con un p-valor  $\leq ,000$ . Mientras que el desempeño laboral está relacionado significativamente con la dimensión potencial humano del clima organizacional ( $p \leq ,000$ ); diseño organizacional ( $p \leq ,002$ ) y cultura de la organización ( $p \leq ,004$ ). A las conclusiones que se arribó fueron que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco.

**Palmer L.** <sup>(14)</sup> En su investigación sobre el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero en un centro fisioterapia y rehabilitación en la ciudad de Trujillo – 2018. En la investigación el propósito fue comparar el rendimiento laboral de los trabajadores nacional y extranjero de un centro fisioterapia y rehabilitación en la ciudad de Trujillo. El estudio se desarrolló a través de la encuesta como técnica de recolección de datos, se han obtenido datos sobre las expectativas y potencial de los trabajadores tanto nacional como extranjero del centro de fisioterapia y rehabilitación en el periodo de estudio para la variable rendimiento laboral se utilizó la escala de Koopmans et al. Del año 2013, el cuestionario estuvo conformado por 16 ítems y bajo la escala de Likert. Método: descriptivo comparativo, en los resultados hallados se evidencio la diferencia entre el rendimiento laboral tanto del personal nacional como extranjero. Dentro de los objetivos específicos se han llegado a la conclusión que existe la diferencia entre la dimensión rendimiento en la tarea,



no se llegó a encontrar diferencia significativa en la dimensión rendimiento en el contexto y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación en la ciudad de Trujillo.

**Carhuayal O.** <sup>(15)</sup> En su investigación clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H.S.A. en el año 2020. El principal objetivo del estudio fue dar a conocer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa familiar. El clima organizacional tubo relevancia a raíz de la formación de grupos como organización, a esto se le atribuye las causas internas y externas de una empresa, así como los efectos positivos y negativos, siendo los efectos positivos un factor indispensable para el trabajador que este motivado a la hora de desarrollar su trabajo y se sienta apoyado por su entorno, en consecuencia, de estos actos mejorara el rendimiento, la rentabilidad, así como la productividad de la organización. En tal sentido este constructo está relacionado estrechamente con el rendimiento del grupo, ambos conceptos son impulsados y controlados por el trabajador de manera negativa o positiva, por lo gerentes. En este sentido es necesario entender la relación estrecha que hay entre ambos conceptos y poder entender por parte de los miembros de la organización la necesidad intrínseca con respecto al logro de metas, objetivos trazados por la organización y por los propios trabajadores, sin embargo, en este contexto de las empresas familiares los conceptos en mención son todavía desconocidos o simplemente dan apariencia de ser aceptado por los trabajadores, de manera que el gerente o

dueño de empresa no motiva o incentiva al trabajador y en consecuencia no brinda un mejor ambiente laboral en la empresa.

### **Internacionales**

**Díaz A. et al** <sup>(16)</sup> En su investigación en la revista Cubana de Enfermería, sobre el clima organizacional y la percepción de las enfermeras del nivel primario de atención en el año 2016. El clima organizacional considerado como enfoque, forma parte de una poderosa herramienta en la administración que exige a los directivos a una constante actitud de mejoramiento, lo que les permite orientar, planear, gerenciar intervenir y modificar la fuerza externa e internas que intervienen el desarrollo y funcionamiento de la organización. La investigación tuvo como objetivo el identificar la percepción de las enfermeras en el nivel primario de atención sobre el clima organizacional. Método: el estudio fue descriptivo transversal en el año 2012. Donde la muestra estuvo conformada por 68 enfermeras y enfermeros de los equipos básicos de salud de las áreas seleccionadas, a los que se les aplicó el instrumento inventario del clima organizacional. Se evaluó las cuatro dimensiones básicas como el liderazgo, motivación participación y reciprocidad, según el parámetro establecido se les dieron puntuaciones correspondientes. En los resultados hallados para la dimensión motivación reflejó valores inaceptables, en la dimensión responsabilidad las cuatro áreas se obtuvieron cifras entre los 1,3 y 2,8; así mismo la dimensión reconocimiento a la aportación fue no aceptable, con valores 2,0 y 2,5 según las áreas de Carlos J Finlay y Julián Grimau. La dimensión de reciprocidad presentó 2 categorías debajo del límite inferior, la

retribución 2,8 y la aplicación al trabajo 2,4. Se llega a la conclusión que las enfermeras perciben el clima organizacional de Carlos J. Finlay siendo no adecuado.

**Cortez E.**<sup>(17)</sup> En su investigación clima organizacional en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos de la ciudad de México en el año 2019. Tuvo como objetivo el analizar el clima organizacional de un centro de salud del primer nivel de atención. Materiales y método: se utilizó el método cuantitativo, es de tipo transversal, descriptivo y analítico para dar a conocer de las cuatro dimensiones cuál es su nivel del clima organizacional en esa unidad de salud. Su población estuvo conformada por todo el personal del Centro. Dentro de la recolección de datos se empleó la metodología de la OPS/OMS para el programa de PASCAP, modificado. El instrumento fue el cuestionario que estuvo estructurado y fue auto aplicable en dos partes: 80 preguntas sobre el clima organizacional con cuatro dimensiones: motivación, liderazgo, participación y reciprocidad y los datos socioeconómicos. Resultados la menor representación fue la dimensión motivación con (1.3 Sd. 0.761), el liderazgo al estímulo fue el menor calificado. Presentando así el centro un clima organizacional en el nivel de medio a poco satisfactorio; la reciprocidad  $p=0.032$  y el liderazgo  $p= 0.032$  presentan diferencias significativas. Conclusión: el clima organizacional del centro presenta nivel poco satisfactorio esto a su vez influye en el desempeño del centro.

**Vega M.**<sup>(18)</sup> En la investigación factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que laboran en el centro de Salud tipo C Latacunga ene 1 año 2020. El principal objetivo fue identificar los factores que influyen

en el rendimiento laboral del personal de salud en Latacunga. Metodología: fue un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por todo el personal de salud en el centro de salud tipo C, de la ciudad de Latacunga, por lo que se trabajó con el 100% de población muestral siendo finita y específica. El instrumento fue un cuestionario Font Roja que se les aplicó al personal y consta de 26 preguntas dicotómicas (sí y no) que permitió mostrar el grado de influencia (bajo, medio, alto) de los factores en la variable rendimiento laboral. Resultados: se pudo evidenciar que el factor motivación laboral, en la mayoría del personal tiene una afectación mediana y con un % considerable alto en relación a la carga laboral, cabe mencionar que el personal de enfermería sobresale en este aspecto. Conclusión: el personal de salud de Latacunga correría el riesgo de tener un rendimiento laboral bajo por lo que presenta resultados significativos frente a los factores de motivación laboral, así como en la carga laboral siendo en su mayoría el sexo femenino, porque se suma la carga laboral como las labores de la casa.

**Duque O.** <sup>(19)</sup> En la investigación rendimiento laboral individual en tiempo de pandemia por la COVID – 19 en el año 2021. Con la declaración de la pandemia COVI-19 se puso al personal de salud en la primera línea de respuesta, al afrontar los cambios socioculturales, laborales directamente. Por lo que en Colombia no se contó con estudios relacionados sobre el rendimiento laboral individual respecto al personal de salud en el contexto de la pandemia. El objetivo de estudio fue describir la percepción del rendimiento laboral individual en el personal de salud en el contexto de la pandemia por COVID-

19 en Colombia. Método: enfoque cuantitativo, se recolecto los datos por medio de una encuesta virtual y anónima cuyos datos no fueron estandarizados. La muestra estuvo conformada por 113 trabajadores de salud. Resultados: la calificación promedio obtenido en el rendimiento en la tarea fue de 4,2; rendimiento en el contexto 4.0 y los comportamientos contraproducentes. discusión en rendimiento en la tarea y en el contexto promedio nos indican que, si el rendimiento en la tarea es mayor se obtendrá un mayor rendimiento en el contexto, Rho de Spearman de 0.635. si se evitan los comportamientos laborales contraproducentes se obtendrá mayor rendimiento en el contexto Rho de Spearman 0,412, así mismo será mayor el rendimiento en la tarea Rho de Spearman 0.339. el bajo rendimiento en la tarea Rho de Spearman -0.232y el rendimiento en el contexto Rho de Spearman -0.179 se verán afectados por la entrega inoportuna de los EPP. El presente trabajo llega a la conclusión que se encontró buen promedio en la percepción del rendimiento laboral individual para el personal de salud en tiempos de pandemia por la COVID-19 en este sentido se los logros se mejoran mejorara el entorno social y psicológico.

**Vera de Corbalán.** <sup>(20)</sup> En la investigación sobre el clima organizacional de enfermería en los Hospitales regionales del Instituto de Previsión Social 2013, encontró que el clima organizacional viene a ser uno de los elementos concluyentes de los procesos de cambio, innovación y de gestión. Para mejorar los procesos debemos de promover trabajo en equipo; niveles superiores de satisfacción laboral por parte de los trabajadores, mejorar el rendimiento en la productividad, acrecentar la calidad y calidez en el personal de enfermería, en tal sentido también mejorar la satisfacción del usuario. El

presente objetivo fue evaluar la percepción del clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social, para realizar el estudio tuvo parámetros analíticos, descriptivos y cuantitativos. La muestra se conformó por 188 enfermeras de labor asistencial, que llega a representar el 72% del total de los ocho Hospitales. Las variables estudiadas fueron: la compensación económica, condición de trabajo, infraestructura, características generales, integración organizacional, imagen, desarrollo profesional de las enfermeras. Para recopilar los datos fue necesario aplicar un instrumento llamado encuesta de clima organizacional, de selección múltiple en el momento de responder los enunciados del mismo. Entre los resultados hallados muestran una satisfacción en los siguientes factores como: la imagen de gerencia de la enfermera jefe. La parte de la especialidad donde cumplen las funciones cada una de las enfermeras, llegó a revelar el descontento por la falta de capacitación por parte de los hospitales hacia las enfermeras para su desarrollo profesional y personal, insatisfacción edilicia y falta de los beneficios salarial. El clima organizacional se percibe como positivo ya que existe la posibilidad de poder modificar los factores que beneficiarían a una mejora en las circunstancias de trabajo.

## **2.2. Bases teóricas científicas**

### **Definición de Clima Organizacional:**

El concepto de Clima Organizacional fue introducido por primera vez por Gellerman en el año 1960 en la Psicología organizacional industrial. Es por esa razón que no llega a existir la unificación de metodologías y definiciones

que le permitan elaborar una clara distinción y definición. En este sentido las descripciones llegan a variar desde los factores organizacionales como: reglas estructura y políticas, hasta las características percibidas subjetivas como: el apoyo y la cordialidad. Esto nos lleva a pensar a que los investigadores se hayan limitado al aspecto de la metodología en su mayoría que al conceso de la definición en los orígenes teóricos y el rol del clima en el progreso de la organización. De acuerdo a la percepción se concibe que el clima organizacional logra efectos en los resultados por el impacto logrado en el trabajador. <sup>(21)</sup>

Litwin y Stinger 1978 menciona que el clima organizacional influye el contexto y la estructura de una organización y que todo esto llega a impactar en el comportamiento de los miembros que lo conforman. Si se llegara a medir la conducta y la percepción de los trabajadores en una determinada organización podría darse la retroalimentación y así permita a la organización lograr cambios que mejoren el desempeño y la satisfacción que poseen sus trabajadores. <sup>(22)</sup>

Goncalves en el año 2000 hace referencia que el clima organizacional reflejan en las instituciones las estructuras organizacionales: estilos de liderazgo, tamaño de la organización y modos de comunicación; quien pretenda accionar sobre la organización para perfeccionar el clima organizacional debe de entender que es un constructo y/o concepto que se esgrime para mencionar a las dimensiones de una determinada organización. Es en estas dimensiones que se deberán dirigir la intervención planteada para la mejora del clima. <sup>(23)</sup>

De acuerdo con Chiavenato en el año 2006 “el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento”. Este concepto de clima ayuda a comprender la percepción de los que integra una organización, nos menciona tener en cuenta sobre las diferentes fuentes de información de los que conforman una institución.<sup>(24)</sup>

Por su parte Méndez en el año 2006 el clima organizacional tuvo su origen dentro de la sociología, manifiesta que la teoría de relaciones humanas sobresale la importancia del ser humano sobre la relación en el trabajo y el sistema social. Se llega a definir el clima organizacional como los procesos de la interacción social del hombre y como los procesos son influenciados en un sistema de actitudes, valores y creencias, así mismo del ambiente interno. En los últimos años el clima organizacional tomó un rol de mucha importancia ocupando un lugar muy notorio en la gestión de las personas, teniendo como objetivo en las organizaciones de diferentes tamaños, sectores para poder identificarlos. Buscan identificarlo y poder medirlo a través de diferentes técnicas, así como la interpretación y el análisis por métodos particulares en el área de gestión por los diferentes consultores, especialistas en el área de la gestión humana para el desarrollo de las empresas. Otros conceptos lo ven como la apreciación y la percepción de los trabajados en los aspectos de proceso y procedimiento. Buscan lograr la relación de la infraestructura y lugares de trabajo (físico), con las relaciones personales del trabajador. Cómo influyen en los diferentes comportamientos negativos y positivos para la



empresa, y por ende buscando soluciones para mejorar el desarrollo productivo del trabajo, mejorando así la organización. <sup>(21)</sup>

Así mismo Navarro y Santillán en el año 2007 menciona que para que una empresa tenga éxito va depender de cómo perciben el clima organizacional sus empleados; en este sentido si los que conforman una empresa piensan sobre el clima organizacional negativo o positivo, esta percepción es reflejada sobre los mismos. Cuando el clima organizacional se valora como positivo, cálido y adecuado ofrece posibilidades que permitirá el desarrollo del desempeño laboral, contribuyendo estabilidad, integridad entre las acciones de la organización y la necesidad del trabajador. Sin embargo, también es percibido el clima organizacional como negativo cuando los empleados observan un desequilibrio entre las necesidades , procedimientos y estructuras de las mismas. <sup>(25)</sup>

El clima organizacional su definición ha evolucionado con el tiempo, por tener una extensa historia en la reama de la psicología organizacional e industrial, el clima organizacional en el año 1968 se conceptualiza al ser medible, siendo estudiada como la situación de los comportamientos de los trabajadores que poseen los valores para ellos mismos y la necesidad del trabajo. Por otro lado, también es definida como los trabajadores perciben a la organización con relación al ambiente propio de trabajo donde se desempeña, así lo define, Jackson y Slocum en 1988. <sup>(26)</sup>

También Arévalo en el 2007 agrupa definiciones donde manifiesta que el clima organizacional llega a ser la percepción que tienen los

trabajadores en referencia a los aspectos como el ambiente de trabajo y de cómo esta afecta cuando desarrolla sus actividades. <sup>(26)</sup>

Por su parte Brunet en 1987 define al clima organizacional como la percepción de características directas e indirectas por parte de los empleados de la organización, por lo que cada trabajador es percibido de distinta forma en el entorno que ejerce su trabajo, en resumen, viene a ser la expresión propia del individuo y de los trabajadores de la organización donde se desempeña. <sup>(26)</sup>

El estudio de las emociones en las organizaciones es importante para contrarrestar el carácter racional presente en ellas. Si bien las emociones representan simbólicamente el desorden, constituyen el tejido de la subjetividad en las organizaciones, a través del cual se puede comprender la realidad social. a pesar de que, de la tendencia a mantenerlos alejados de los límites organizacionales, las emociones afectan a las personas en el trabajo, en cualquier posición que ocupen. Numerosos estudios que abordan el tema de las emociones en el contexto organizacional enfatizar la emocionalidad con énfasis en el trabajo de los empleados en diferentes actividades. <sup>(27)</sup>

La definición de clima psicológico se acerca al concepto de la satisfacción laboral que, al clima organizacional, por lo tanto, el clima psicológico, así como la satisfacción son características de los atributos individuales. En este sentido el clima organizacional es una característica del sistema social. El clima psicológico hace referencia a la descripción y percepción del individuo que hace a una situación organizacional, por lo que

no significa entre los límites del clima psicológico y satisfacción sean diáfanos. La definición de satisfacción laboral es la reacción afectiva a esta, los sentimientos y actitudes sobre su situación laboral y sobre su trabajo. La descripción del clima no presenta carácter valorativo en referencia a las condiciones de la organización más bien se basan en las percepciones del individuo. La satisfacción hace mención a las experiencias emocionales de una situación laboral y es estudiada en términos de las actitudes a las tareas que se realiza conjuntamente con otros elementos en la situación laboral. Los estudiosos en este campo parecen aceptar tal distinción, desde un punto de vista empírico y teórico, decirles que describan al clima organizacional en el trabajo donde se desempeñan y posteriormente que exprese su valoración afectiva del mismo. <sup>(28)</sup>

### **Características del clima organizacional**

El clima organizacional viene a ser las características que posee el ambiente laboral de la organización en la que se desarrollan los integrantes de la misma. Existiendo características tanto internas como externas. Estas características van a ser percibidas de forma directa y/o indirecta por los miembros que se desempeñan en el entorno y establece el clima organizacional, por lo que cada integrante posee una percepción distinta del medio. Un mal clima o buen clima organizacional, tendrá repercusiones para la organización de manera positiva o negativa, siendo definidas por la percepción que como se mencionó que los miembros tienen de la organización. Las consecuencias

positivas a mencionar son la siguientes: afiliación, logro , productividad, poder adaptación, satisfacción, etc. <sup>(29)</sup>

### **Liderazgo y clima organizacional**

El liderazgo viene a ser el desarrollo de direccionar las labores de los trabajadores en un grupo y de cómo estas van a influir en ellas, hacia el cumplimiento de objetivos, metas en una situación determinada.

Por otro lado, entendemos al clima como conjunto de atributos, cualidades o propiedades que van a permanecer en el ambiente de trabajo que son percibidas, experimentadas, sentidas por los trabajadores que son parte de la organización que estas van a influir sobre la conducta desarrollada. El clima laboral se encuentra ligado directamente con el compromiso, productividad y en consecuencia con el buen estilo de liderazgo. El clima organizacional en este sentido forma parte de las acciones de cada individuo que conforma la organización, teniendo en cuenta que cada acción que sean generadas por las personas generar un impacto en la organización, se entiende que al motivar de forma correcta a las personas para el desarrollo de sus actividades atendiendo sus necesidades y requerimientos, se generara un impacto positivo. <sup>(29)</sup>

### **Importancia del concepto del clima organizacional:**

La conducta de la organización es influenciada por condiciones presentes y estables que por eventos pasajeros. Si la organización posee un alto grado de conflicto y agresión esto influenciará en el comportamiento de los miembros, pero cuando se elimina la tensión en un aniversario por parte de la organización

no surtirá efecto permanente del mismo. Si en una organización existe un ambiente de dinamismo y compromiso entonces solo podría ser un error, se puede generar un ambiente momentáneo de depresión, pero pronto será el mismo nivel normal de motivación. Se pueden recurrir a algunas analogías meteorológicas como: en tiempo varía mucho de un día para el otro, pero las condiciones meteorológicas en realidad son estables y esta afecta al modelo de cómo la gente planifica su vida, trabaja en el campo, construye su casa, etc. <sup>(30)</sup>

### **Consecuencias-del clima organizacional**

El clima llega a afectar a los procesos tanto psicológicos, organizacionales, comunicación, recurso de problemas, toma de decisiones y tratamiento de los conflictos, así como el aprendizaje y motivación. Por lo tanto, esto influye en la productividad y eficiencia de una determinada organización, en la satisfacción laboral, en la habilidad para innovar y el bienestar de los miembros. El clima organizacional afecta en un todo al miembro de la organización, a través del ambiente psicológico, que es respectivamente estable con el pasar del tiempo. Los acontecimientos aislados no son los que van a generar una influencia extensa en los sentimientos y comportamientos; es la exposición día a día a un ambiente psicológico particular. Se puede hacer una comparación meteorológica de las vacaciones en un día nublado, lo que generaría quejas, pero no transgrede en los efectos positivos para nuestros cuerpos y mentes de otro día con presencia de sol. Por su efecto extenso el concepto de clima organizacional es de gran interés y mucha importancia para poder comprender la vida organizacional. <sup>(30)</sup>

### **Dimensiones de clima organizacional (Litwin y Stringer):**

- **Estructura:** Simboliza el cómo lo perciben los integrantes de la organización, sobre los tramites procedimientos, conjunto de reglas, etc. Y las distintas limitaciones que van a afectar el avance del trabajo realizado, en el énfasis de la burocracia de la organización, vs el ambiente de trabajo libre informal y sin estructura. <sup>(31)</sup>
  
- **Cooperación:** Representa un sentimiento hacia una empresa por los miembros que la componen, la fuerza de los empleados y de los directivos, el apoyo que se da entre estos dos lados de la fuerza de trabajo tanto como en los horizontes inferiores como superiores. <sup>(31)</sup>
  
- **Estándares:** Es cómo son percibidos los miembros y la fuerza por parte de las organizaciones en normas establecidas para el rendimiento óptimo. <sup>(31)</sup>
  
- **Conflicto:** sentimiento presentado por los colaboradores de una organización y por admitir las opiniones o discrepar de los superiores como de los inferiores, por solucionar los problemas en la brevedad del mismo. <sup>(31)</sup>
  
- **Identidad:** Sentimiento por identificarse con una determinada organización, componente valioso e importante dentro de un ambiente de trabajo. En resumidas cuentas, es un sentimiento por compartir iguales objetivos para un único desarrollo de objetivos. En consecuencia, viene a ser la impresión de compartir objetivos personales conjuntamente con los de la organización. <sup>(31)</sup>
  
- **Responsabilidad o empowerment:** Sentimiento acerca de la autonomía para la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización, no es

estrecha y siendo de tipo general en la medida que se reciba la supervisión.

Es decir, de no tener doble supervisión y ser tu jefe en el trabajo. <sup>(31)</sup>

- **Recompensa:** Percepción sobre la adecuada recompensa por parte de los miembros, que es recibida por un buen trabajo y un buen desarrollo por parte de los trabajadores, es un estímulo que utiliza una organización para recompensar.
  
- **Desafío:** Pertenece a un sentimiento de una organización por parte de los miembros hacia un desafío que se asigna en el trabajo. Se promueve la aprobación de riesgos en la medida que la organización pueda calcular los riesgos tomados para lograr objetivos planteados. <sup>(31)</sup>
  
- **Relaciones:** Percepción en una empresa por la parte de los miembros de trabajo al contar con un ambiente de buenas relaciones interpersonales y un ambiente grato de trabajo entre los subordinados, los jefes y entre sí. <sup>(31)</sup>

### Dimensiones del Clima Organizacional por autores

AUTOR	Likert	Litwin y Stinger	Meyer	Payne y el al
<b>Dimensiones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Métodos de mando</li> <li>2. Naturaleza de las fuerzas de motivación</li> <li>3. Naturaleza de los procesos de comunicación</li> <li>4. Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción</li> <li>5. Toma de decisiones</li> <li>6. Fijación de los objetivos o directrices</li> <li>7. Proceso de control</li> <li>8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura</li> <li>2. Responsabilidad</li> <li>3. Recompensa</li> <li>4. Riesgo</li> <li>5. Calidez</li> <li>6. Apoyo</li> <li>7. Normas</li> <li>8. Conflicto</li> <li>9. identidad</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. conformidad</li> <li>2. responsabilidad</li> <li>3. normas</li> <li>4. recompensa</li> <li>5. claridad</li> <li>6. espíritu de trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tipo de organización</li> <li>2. control</li> </ol>
AUTOR	Pritchard y Karasick	Schneider y Bartlett	Steers	Halpin Crofts
<b>Dimensión</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. autonomía</li> <li>2. conflicto contraoperación</li> <li>3. relaciones sociales</li> <li>4. estructura</li> <li>5. recompensa</li> <li>6. relación remuneración- rendimiento</li> <li>7. niveles de ambición</li> <li>8. estatus</li> <li>9. flexibilidad / innovación</li> <li>10. centralización</li> <li>11. apoyo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. apoyo proveniente de la dirección</li> <li>2. intereses por los nuevos empleados</li> <li>3. conflicto</li> <li>4. independencia de los agentes</li> <li>5. satisfacción</li> <li>6. estructura organizacional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. estructura</li> <li>2. refuerzo</li> <li>3. centralización del poder</li> <li>4. posibilidad</li> <li>5. formación y desarrollo</li> <li>6. seguridad</li> <li>7. apertura contra rigidez</li> <li>8. estatus y moral</li> <li>9. retroalimentación y reconocimiento</li> <li>10. flexibilidad y competencia</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. cohesión</li> <li>2. grado de compromiso</li> <li>3. moral del grupo</li> <li>4. apertura de espíritu</li> <li>5. consideración</li> <li>6. nivel afectivo de las relaciones</li> <li>7. importancia de la producción</li> </ol>

Fuente: Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones.

### Definición de rendimiento laboral

Gabini (2018), En la colección de la Universidad Autónoma de Buenos Aires: en el libro potenciales predictores del rendimiento laboral, el principal objetivo fue identificar los diversos factores que puedan afectar de forma negativa o positiva el desempeño laboral. Por lo que el estudio tubo una orientación a l verificación empírica de variables sociodemográficas como: el sexo escolaridad, edad, cargo estado civil, organizacionales como: trabajo flexible y la cultura organizacional y disposiciones como: articulación trabajo familia, satisfacción laboral, compromiso organizacional. Todo estos desarrollan el rol de predictores de desempeño laboral, en una muestra por la disponibilidad de trabajadores de santa fe. <sup>(32)</sup>



Según Murphy (1990). Ha definido al rendimiento laboral como conjunto de conductas relevantes para la unidad organizativa y para el alcance de las metas en la organización en la que trabajan las personas, desde este punto de vista, la producción tiene que ser entendida como recursos humanos, producción real y los costos de los materiales vinculados a un fin. El rendimiento laboral comprende comportamientos orientados a una tarea, así como las actividades relativas al puesto de trabajo a desempeñar, asimismo en el nivel interpersonal. <sup>(32)</sup>

La guerra del talento es una realidad del siglo XXI en la que organizaciones de todos los tamaños, en todas las industrias, compiten para contratar y retener el escaso capital humano. La guerra de talentos es feroz porque hay pocas personas dentro de cada industria que se consideran el mejor capital humano, por lo que no hay suficiente para todos, y estos trabajadores de alto rendimiento generan una gran cantidad de ingresos, ganancias y éxito general para sus organizaciones <sup>(33)</sup>

Aguinis (2012) En la actualidad el rendimiento laboral viene a ser uno de los constructos de mayor exploración en el lenguaje de la psicología organizacional. A finales de los 80 según la historia se encuentra abrumada con estudios de cómo evaluar un rendimiento laboral en la eficacia de los trabajos y la productividad, en lo que se relaciona al concepto de estos términos los ha llevado a ser abordados como conocimientos intercambiables para lograr una diferencia de la definición de términos. <sup>(32)</sup>

Nos encontramos frente al rendimiento laboral que posee una doble perspectiva, por lo que algunos profesionales y autores llegan a considerar al rendimiento laboral con los términos de outputs o resultados del trabajador (la cantidad de productos realizados y el número de consumidores). Campbell, Mc Cloy, Oppler y Saer, en 1993 hace referencia que eficiencia de un trabajador se halla ligada a la evaluación de los resultados sobre su rendimiento laboral. Desde una perspectiva histórica de la conducta del trabajador se considera algunas causas, entendido como medios para poder evaluar el rendimiento laboral y la eficacia. Se formularon juicios en las organizaciones de la eficacia de los trabajadores con respecto a los resultados logrados. En tal sentido se puede mencionar que al medir el rendimiento laboral es inversamente proporcional a cuantificar lo que el trabajador ha realizado , por lo que la evaluación radica en otorgarle la calidad de la medida cuantificada o un juicio de valor del rendimiento laboral. <sup>(34)</sup>

### **Objetivos de la evaluación del rendimiento laboral**

La organización necesariamente tiene la necesidad de contar con sistemas de evaluación propias del trabajo por parte de sus colaboradores para que esta evaluación sirva a de base al realizar los ajuste que les peritan lograr sus objetivos trazados. Cuyo objetivo es medir a los trabajadores. El instrumento multilateral en la evaluación del desempeño llega a otorgar la ventaja de conseguir un mejor funcionamiento y desarrollo de las habilidades y los factores humanas, un procedimiento de evaluación del rendimiento laboral que funcione debe de presentar dos objetivos generales. Identificar las

áreas que sean susceptibles de futuros procesos de crecimiento y desarrollo y generar un sistema de información sobre la cual se puedan tomar decisiones en materia de promoción y salario. <sup>(24)</sup>

### **Evaluación del rendimiento**

“La evaluación del rendimiento ha sido la práctica más ensalzada, criticada y debatida de todas las prácticas de gestión durante décadas” Lawler en 1994 tenía conocimientos sobre la faceta para evaluar el rendimiento laboral, de allí surgió la interrogante de el motivo por el cual nos servirá la evaluación del rendimiento en los trabajadores y como lo evaluaremos. Este nos puede servir para lo siguiente:

- Comunicar valores y normas de una organización a los trabajadores y de cómo conseguirlos.
- La unidad de recursos humanos tomara decisiones de retribuir los trabajadores en función de su rendimiento y no solo por el puesto que se les designo
- Identificar el rendimiento de los trabajadores tanto en sus puntos fuertes y débiles para mejorar en los aspectos débiles.
- Comprobar la validez como son la selección, formación, retribución de los empleados.

Sin embargo, medir el rendimiento laboral sirve como referencia para los trabajadores, si ellos no saben dónde se encuentran, difícilmente llegaría a donde deberían estar. Para los trabajadores también es indispensable que los evaluados sepan el criterio de evaluación. Aquellas dimensiones o aspectos de

labor realizada que sean evaluadas o medidas. Estas dimensiones les permiten conocer la cantidad y calidad del trabajo realizado en la organización y a su vez que se espera de ellos con respecto al trabajo. <sup>(34)</sup>

### **Beneficios de la evaluación del rendimiento laboral**

Los beneficios que se puedan lograr a mediano y largo plazo en una organización son como se detallan:

#### **Beneficios para el empleador:**

- Al evaluar el comportamiento y el desempeño de los trabajadores con los proyectos y los planes de la organización y sobre todo neutralizando la subjetividad.
- . Ayudan a mejorar el comportamiento de los trabajadores al incrementar la acción de hacer tangibles las propuestas y medidas.
- Mejoran la comunicación entre el empleado y el jefe para un desempeño neutral.

#### **Beneficios para el trabajador:**

- Tener en conocimiento sobre lo que la empresa evaluara del desempeño
- Conocer las expectativas de uno mismo y saber lo que busca el jefe del trabajador.
- Conocer las disposiciones que se están ejecutando con el único fin de mejorar el desempeño propio.
- Alcanzar la capacidad para realizar una autocrítica y una autoevaluación para el desarrollo.

**Beneficios para la empresa:**

- Logra evaluar el modo subjetivo del personal, con el fin de generar progreso en ellos, logrando evaluar en determinados plazos ya sea mediano o largo plazo.
- Permite examinar al personal que necesita capacitación y apoyo en ciertas áreas así mismo permite diferenciar y seccionar a los trabajadores que poseen condiciones de mejora.
- Logra equilibrar los mandatos de la política de desarrollo humano, otorgando mejoras al personal, por consiguiente mejora la productividad y las relaciones en la organización y el clima.<sup>(24)</sup>

**Rendimiento en la tarea:**

Dentro del rendimiento laboral, una dimensión esencial es el rendimiento en la tarea. Por lo que, está presente en la mayoría de los constructos conceptuales de los modelos explicativos, esta dimensión está inmerso en las tareas específicas y el logro del deber. En tal sentido, se viene a relacionar con el núcleo técnico del trabajo en las organizaciones (acciones directas e indirectas), referidas a la innovación de los recursos en productos ideales para una prestación económica, las acciones técnicas tienden a variar considerablemente en el trabajo. En consecuencia, se evidencia la varianza en dos tipos de comportamientos: uno de ellos está relacionado con la innovación de la materia prima en servicios o productos elaborados en una determinada organización. Cabe mencionar como referencia a enseñar, vender, operar, servicios de ventas y/o similares. En lo que se refiere al otro comportamiento,

son las que prestan soporte al núcleo técnico y son: coordinación y planificación, suministros, desarrollo y mantenimiento. <sup>(32)</sup>

### **Comportamientos laborales contraproducentes:**

Para la certeza de las organizaciones la conducta tiene un valor negativo, en el rendimiento laboral lo ha propuesto como una dimensión constitutiva. En tal sentido los comportamientos contraproducentes poseen un punto de interés en las investigaciones para aquellos conocedores del tema. Se puede llegar a definir como los comportamientos antisociales que realizan los trabajadores y que son ejecutados en su lugar de trabajo. Estos actos violan significativamente las normas de una organización y son una amenaza para la buena voluntad de sus miembros, de la organización y de ambos. <sup>(32)</sup>

### **Rendimiento-en el contexto:**

Los comportamientos laborales (acciones) no están incluidos en el rendimiento en la tarea, pero tienen igual impacto para el rendimiento en las organizaciones. Son habituales en el desarrollo del trabajo y se encuentran en el sentido de mantener un ambiente psicológico y personal óptimo para el buen desenvolvimiento en el núcleo técnico. Para el requerimiento de una determinada organización, el comportamiento en mención intenta favorecer a la organización para sobrepasar las expectativas existentes en el papel que le toca desarrollar. <sup>(32)</sup>

## MODELOS EXPLICATIVOS DEL RENDIMIENTO LABORAL

La naturaleza de los modelos en un primer momento no se llegó a precisar con exactitud. Pero se consideró como función de habilidades y motivación propias del empleado, este concepto aún se mantiene en las actuales teorías. Sin embargo, estas llegaron a conformar la proposición básica y original.

Como por ejemplo es la teoría del rendimiento presentada por Campbell el año de 1990. Donde menciona que existen tres determinantes básicos de la conducta.

- **Conocimiento declarativo:** los conocimientos en relación al suceso del saber qué hacer. autoconocimiento, principios y objetivos. es función de diversos factores: personalidad, habilidad, intereses, formación experiencia, interacciones de trato educación.
- **Conocimientos sobre los procedimientos y habilidades.** Nos hace mención a las habilidades psicomotora, cognitiva, física, interpersonales y de autogestión, así como son funciones de los elementos anteriores.
- **Motivación:** definida como conducta de elección, indica la elección de actuar o esfuerzo, elección de persistir en el tiempo, grado de esfuerzo. Es la función de cualquiera de las variables determinados en la teoría de la motivación. Otro modelo fundamental es el de Furnham (1992), que considera cinco factores básicos relacionados con el comportamiento laboral:

- **Habilidad:** Valor en el que el trabajador puede ejecutar con eficacia los variados procesos de coordinación necesarios para lograr una meta concreta. Comprende tareas que van desde las relativamente escuetas (como de coordinación mano-ojo) hasta las más complicadas, que requieren técnicas de decisión intelectual, y que se conciernen con la inteligencia (aunque son distintas).
- **Factores Demográficos:** Factores como el sexo, la edad o la educación. Colectivamente, los factores demográficos se conciernen con los factores biográficos (como, por ejemplo, lugar que ocupa entre sus parientes, labor de los padres, etc.) y son diferentes de los factores psicográficos (que se refieren a dogmas y valores de la persona).
- **Inteligencia:** Capacidad de pensamiento abstracto y crítico. A pesar de las discusiones sobre este constructo (por ejemplo, si es transmitida o aprendida, cómo debe calcularse, etc.), muy pocos ponen en tela de juicio su efecto sobre la conducta organizacional.
- **Motivación:** Al igual que la inteligencia, posee varias dimensiones y es abstracta; se refiere a la tendencia a atender a unos estímulos más que a otros, acompañada de una emoción, y el impulso que causa unas acciones más que otras. Por ello, se habla de la fuerza de motivaciones personales, como la necesidad de logro.
- **Personalidad:** hace la referencia todos aquellas características o rasgos fundamentales de un individuo que se incide con el tiempo y que van a determinar los modelos de respuesta ante los contextos cotidianos. Se especula que los rasgos de la personalidad van a utilizar para explicar el por



qué y el funcionamiento del humano. Además de la mayoría de los elementos situacionales mencionados, debemos tener en cuenta la interacción del sistema y la persona, cada uno de nosotros tenemos diferentes mociones, valores, etc. y no se es posible responder por igual ante un sistema determinado. No solo es que el sistema puede afectar al trabajador sino también el trabajador puede afectar al sistema.<sup>(34)</sup>

### 2.3. Marco conceptual

- **Clima organizacional:** Está relacionado bajo los efectos intrínsecos que son observados por un sistema formal. Los administradores ven el origen del clima de manera más extrínseca (formal) relacionado con otros factores como la motivación, valores, creencias y cualidades de los trabajadores en una organización.<sup>(35)</sup>
- **Estructura:** Esta dimensión está relacionada con las pautas de las organizaciones como: las regulaciones, jerarquías, políticas, obligaciones y formalismos. En otros términos, hace referencia a las vías formales que se encuentran dentro de la organización. Representa la percepción de los integrantes de una determinada organización que posee la cantidad de procedimientos , reglas y tramites entre otras limitaciones que se hallan para un mejor desarrollo del trabajo.<sup>(36)</sup>
- **Cooperación:** Está relacionado con el cumplimiento de metas, por parte de los trabajadores como también de la empresa, para crear el espíritu de equipo. Es el apoyo mutuo en beneficio colectivo de los integrantes de una empresa.<sup>(37)</sup>

- **Estándares:** Permite establecer un patrón y/o parámetro, que nos indica un cumplimiento, esto debe ser fijado con sentido racional y sin exagerar en el cumplimiento de metas. Los miembros en conjunto lo perciben como un sentido de equidad y justicia. <sup>(37)</sup>
- **Conflicto:** Es un sentimiento que emana por diferentes motivos y que están ligados con la parte social o bien con el trabajo, llegando a suscitarse entre los jefes y sus superiores o en el mismo nivel de los trabajadores, estos serán generados siempre por los desacuerdos que ocurren. <sup>(37)</sup>
- **Identidad:** Sensación de participar en los objetivos, tanto generales como particulares, sentimiento de pertenecer a un grupo de trabajo y es un elemento muy valioso e importante dentro de una empresa al cual pertenecemos. <sup>(36)</sup>
- **Responsabilidad:** Guarda una estrecha relación con la misión encomendada a los trabajadores en el cumplimiento de su trabajo, aspecto que necesariamente está ligada a la realización de las actividades con un único fin. <sup>(37)</sup>
- **Recompensa:** Se percibe a cambio de la dedicación y por el logro de resultados positivos obtenidos en el desempeño de su trabajo. <sup>(37)</sup>
- **Desafíos:** Es la aprobación de riesgos sensatos con el único fin de lograr los objetivos planteados, esto permite mantener un ambiente sano y competitivo, lo que es indispensable en las organizaciones. <sup>(37)</sup>
- **Relaciones:** Viene a ser el respeto entre los trabajadores y a todo nivel de jerarquía. Una buena cooperación y trato dará lugar a un clima adecuado,

evitando así el acoso, el estrés laboral y los inconvenientes relacionados con este valor. <sup>(37)</sup>

- **Rendimiento laboral:** El rendimiento laboral individual se define como los Comportamientos o acciones de los trabajadores que son notables en los objetivos de la organización. <sup>(38)</sup>
- **Rendimiento en la tarea:** Comportamiento en el desempeño de las tareas propias del puesto. <sup>(39)</sup>
- **Rendimiento en el contexto:** Engloba actividades encaminadas a mantener un ambiente psicológico e interpersonal para el desarrollo de objetivos. <sup>(39)</sup>
- **Comportamientos contraproducentes:** Son considerados como actos que van en contra del interés empresarial, comportamientos negativos producidos de forma intencionada por uno más empleados. <sup>(40)</sup>

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis-general**

##### **Hipótesis nula:**

H0: No existe relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral en el personal del Centro de Salud La Libertad 2020.

##### **Hipótesis alterna:**

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad 2020.

#### **3.2. Hipótesis específica**

##### **HIPÓTESIS ESPECIFICA 1**

H0: No existe relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el personal del Centro de salud la Libertad en el año 2020.

H1: Existe relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el personal del Centro de Salud la Libertad en el año 2020.

## **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

H0: No existe relación clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

H1: Existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

## **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3**

H0: No existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

H1: Existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

### **3.3. Variables (definición conceptual, operacionalización)**

Son los atributos, las características, las cualidades, los rasgos o las propiedades cuya variación es susceptible de medición o calificación, en tanto que adoptan diferentes valores, magnitudes o intensidades. <sup>(41)</sup>

#### **Variable 01:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** Es la impresión dividida por los miembros de una organización acerca de los conocimientos institucionales como son: la clase de liderazgo, remuneración, políticas, relaciones interpersonales, etc. <sup>(42)</sup>

## **Variable 02**

**RENDIMIENTO LABORAL:** Facultad que posee una persona para acabar, elaborar, hacer producir y generar trabajo con una menor cantidad de tiempo y esfuerzo y de mayor calidad, siendo dirigido a la valoración que nos dará un desenvolvimiento como resultado. <sup>(43)</sup>

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método-de la investigación:**

Se empleó el método científico como método general, el concepto de método científico viene a ser un conjunto de procedimientos para descubrir la condición en la que acontecen hechos específicos, que se caracteriza por ser tentativo, de razonamiento inexorable, verificable y se basa en la observación. Por tanto el método científico viene a ser un conjunto de procedimientos de los cuales se llegan a plantear los problemas científicos y se ponen a prueba los instrumentos y la hipótesis de la investigación.<sup>(44)</sup> el método específico que se clasificó fue el correlacional, por lo que se busca la relación de las dos variables.

#### **4.2. Tipo de investigación**

La presente investigación corresponde a la investigación tipo básica, por lo que se concuerda con Quesada, quien nos indica que el “propósito es desarrollar teoría, mediante el descubrimiento de principios. Emplea cuidadosamente el proceso de muestreo, a fin de extender sus hallazgos más allá del grupo. Presenta amplias generalizaciones y niveles de abstracción, con miras a formulaciones hipotéticas de aplicación posterior”.<sup>(45)</sup>

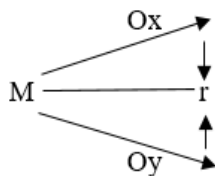
### 4.3. Nivel de investigación

El nivel o alcance es el correlacional, que según Hernández <sup>(46)</sup>, este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Evalúa el grado de asociación entre dos o más variables. Para los estudios en un primer momento se medirá cada una de estas, y posteriormente se analizará y cuantificará para poder establecer la vinculación.

### 4.4. Diseño de la investigación

El presente diseño de la investigación es no experimental, correlacional, bajo la clasificación de Carlessi y Reyes. <sup>(47)</sup>

Con el siguiente diseño:



Donde:

M = Muestra

Ox= clima organizacional

Oy= rendimiento laboral

### 4.5. Población y muestra

La población para el presente estudio, fueron los trabajadores del Centro de Salud La Libertad. Estuvo constituida por 70 trabajadores, desde los 18 años hasta los 70 años, trabajadores de las distintas carreras profesionales, técnicos



en enfermería, laboratorio, los que solo terminaron el quinto de secundarias y de ambos sexos. Por la condición laboral nombrados, contratados CAS, terceros que laboran en el Centro de Salud La Libertad.

No se calculó una muestra, ya que se trabajó con los 70 trabajadores del Centro de Salud, donde los trabajadores decidieron participar en el presente estudio y en tal sentido decidieron firmar voluntariamente el consentimiento informado.

### **Muestra:**

No se consideró calcular, por lo que se llegó a trabajar con los 70 trabajadores del Centro de Salud, cuyos trabajadores participaron de forma voluntaria en el estudio y firmaron el consentimiento informado.

### **Muestreo**

En donde la muestra es igual a la población. Este método es utilizado cuando es indispensable conocer la opinión de todos los trabajadores por esta razón, se considera un muestreo censal.

**Criterios de Inclusión:** Dentro de los criterios de inclusión se puede señalar que considero para el presente estudio a los comprendidos en el grupo de los trabajadores, que laboraban en el momento del estudio.

- Edad comprendidos entre los 18 -70 años
- Contratados bajo la modalidad CAS.

- Trabajadores nombrados
- Trabajadores asistenciales y administrativos
- Los que laboraban más de 3 meses consecutivos

**Criterios de exclusión:** No se llegó a considerar en el estudio a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores itinerantes
- Trabajadores por terceros
- Contratados por otras instituciones
- Los que tienen menos de 3 meses.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El clima organizacional no se puede ver ni tocar es intangible, pero se sabe que existe. se realizará una encuesta tomando como modelo para la presente investigación a Litwin y Stringer (1968), el instrumento en sus preguntas lo realiza como empresa por lo que se realizó su adaptación de cambiar empresa por Centro de Salud; menciona las particularidades del entorno de trabajo, estas particularidades son observadas de forma directa e indirectamente por los empleados que laboran en el ambiente. De tal forma que tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

#### **Cuestionario de: Litwin y Stringer**

Hace referencia a las nueve dimensiones que posee el clima organizacional. Estos constructos están ligados a algunas propiedades de la

organización como son: relaciones, desafíos, recompensa, responsabilidad, identidad, conflicto, estándares, cooperación y estructura. (48)

#### **4.6.1 Ficha técnica**

Nombre de la Escala	: Cuestionario de Clima-Organizacional
Autores	: Litwin & Stringer 1968 perceptions organizational
Estandarización	: Realizada por Arbulú (2018) para trabajadores peruanos de 20 a 50 años.
Administración	: Individual
Duración	: Entre 25 a 30 minutos aproximadamente.
Tipificación	: Baremación por la Universidad Peruana Los Andes
Significación organizacional.	: Evaluar e identificar el grado de Clima organizacional.
Fiabilidad	: El instrumento utilizado es confiable respecto a las preguntas del cuestionario, alfa de Cronbach 0.896.
Validez	: La validez del cuestionario Clima Organizacional, fue a través de juicios de expertos obteniendo 14 como puntaje total.

**Tabla 011** *Categorías diagnosticas del Clima Organizacional*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
<b>Excelente</b>	199 - 265
<b>Bueno</b>	133 - 198
<b>Regular</b>	67 - 132
<b>Deficiente</b>	0 - 66

Fuente: elaboración propia

### **Cuestionario de Koopmans: Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual.**

El rendimiento laboral viene a ser uno de los constructos que ha recibido mayor atención en los últimos años. Para la variable en mención se realizó a través del cuestionario de Koopmans et al. (2013), el cual es un instrumento genérico que sirve para evaluar el constructo. De acuerdo a la operacionalización realizada por los autores, se mide las siguientes dimensiones: comportamientos contraproducentes, rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto. <sup>(49)</sup>

#### **4.6.2 Ficha técnica**

Nombre de la Escala : Cuestionario de rendimiento laboral  
Autores : Koopmans et al. (2013)  
Administración : Individual  
Duración : Entre 15 a 20 minutos aproximadamente.  
Significación : Evaluar e identificar el grado de Rendimiento Laboral.

Fiabilidad : El instrumento utilizado es confiable respecto a las preguntas del cuestionario, alfa de Cronbach 0.807.

Validez : La validez del cuestionario Clima Organizacional, fue a través de juicios de expertos. obteniendo 14 como puntaje total.

**Tabla 02** *Categorías del Rendimiento Laboral*

Nivel	Rango
<b>Muy deficiente</b>	0 - 20
<b>Deficiente</b>	21 - 40
<b>Regular</b>	41 - 60
<b>Bueno</b>	61 - 80

Fuente: elaboración propia

Se procedió a utilizar como técnica la encuesta y como instrumento que permitió el estudio de las variables en mención. La aplicación del instrumento se dio en los meses de abril – junio, las medidas de bioseguridad que contemplo en la pandemia era que los trabajadores asistían un responsable por servicio, el aforo de pacientes era solo emergencias en tal sentido no se permitía las aglomeraciones, así como el uso de implementos de bioseguridad.

#### **4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Después de haber consolidado los datos, a través de los instrumentos seleccionados, se elaboró un base de datos inicial en el programa Excel de versión 2016. Para la contrastación de la hipótesis se llevó a cabo en el programa de IBM-SPSS estadístico (versión 26 free), por medio de la prueba

estadística de Rho Spearman, por tratarse de un estudio correlacional transversal y con dos variables categóricas y nominales. Si al realizar la lectura del p Valor obtenemos menor al 0.005 entonces se llegará a rechazar la hipótesis nula y se procederá a aceptar la hipótesis alterna.

#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

Para detallar los aspectos éticos y principios que rigen en la actividad de la investigación se consideró el reglamento de la Universidad Peruana Los Andes:

##### **Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.**

El ser humano en toda investigación llegar a ser el fin y no el medio, por esta razón se respeta la dignidad humana, la identidad, diversidad, privacidad, confidencialidad y el derecho a la autodeterminación informativa de los individuos involucrado en todo el proceso de la investigación.

**Consentimiento informado y expreso.** Para el desarrollo de la investigación se contó con la manifestación voluntaria, libre, inequívoca mediante la cual los individuos como sujetos de investigación.

**Beneficencia y no maleficencia:** Se resguardo la integridad y el bienestar de los participantes en la investigación. Así como durante la investigación no se logró causar daño psicológico ni tanto físico; también se maximizo los beneficios y se minimizo los efectos adversos.

**Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad:** La presente investigación evitos realizar acciones perjudiciales al medio ambiente y la

biodiversidad, esto engloba el respeto a las variedades y cada una de las especies vivas, así como el respeto a la diversidad genética.

**Responsabilidad:** El investigador resguardo a todos los que participaron de la investigación protegiendo la información personal y se mantendrá el carácter de secreto profesional, coloco el bien de las personas sobre los intereses de la sociedad y la ciencia. Para desarrollar la investigación de acuerdo a los principio y normas de la ética universal, el investigador considera con mucha responsabilidad y como un requisito regulado lo antes mencionado.

**Veracidad:** Virtud afín a la justicia, incluye la verdad como su acto propio. Se garantizó con rigurosidad la veracidad de la investigación en cada una de sus etapas y en sus diferentes procesos, desde que se formuló el problema, la interpretación y posterior a información de los resultados obtenidos, procediendo con rigor científico y resguardando la credibilidad, fiabilidad y validez, asimismo manteniendo la integridad científica en cada etapa.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Características de la muestra

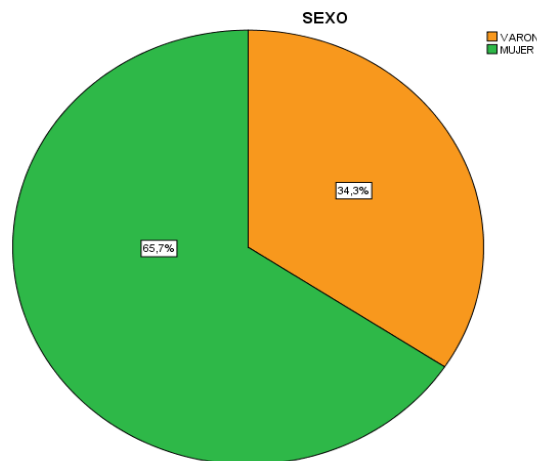
**Tabla N° 03 3** *Característica de la población según el sexo*

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	24	34.3	34.3	34.3
Femenino	46	65.7	65.7	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Figura N° 03**

*Figura 1* **Característica de la población según el sexo, en los trabajadores del -  
Centro de Salud La Libertad en el 2020**



Fuente: Tabla N° 03

Con respecto a la población estudiada y sus características según el sexo, los trabajadores del Centro de salud la Libertad, se logra apreciar que el 34% de los trabajadores encuestados pertenecen al sexo masculino mientras que el



65.7% son del sexo femenino. Por lo que es imprescindible mencionar que, en las investigaciones realizadas, no se llega a encontrar diferencias significativas entre ambos sexos. Figura 03

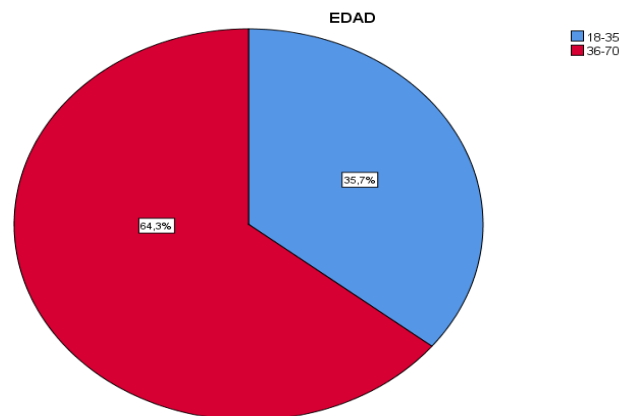
**Tabla N° 04 Característica de la población estudiada según la edad , en los trabajadores del - Centro de Salud La Libertad en el 2020**

	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-34	25	35.7	35.7	35.7
35-70	45	64.3	64.3	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Figura 04**

**2 Característica de la población estudiada según la edad, en los trabajadores del - Centro de Salud La Libertad en el 2020**



Fuente: Tabla N° 04

Como se aprecia en la tabla N° 04 y figura N° 04, en cuanto se refiere las características de la población según edad, en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad en el grupo de edad que predomina está comprendido por adultos mayores a 35 años de edad (64.3%), y el grupo minoritario es de los adultos entre 18-34 años (35.7%).

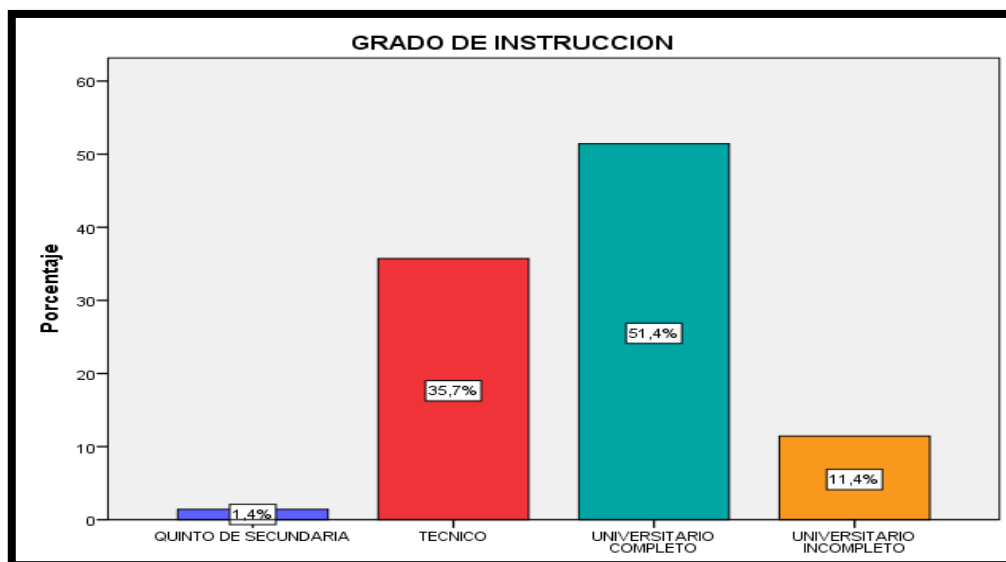
**Tabla N° 05 Grado de Instrucción en los trabajadores del Centro de Salud la Libertad en el 2020**

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Quinto de Secundaria	1	1.4	1.4	1.4
Técnico	25	35.7	35.7	37.1
Universitario Incompleto	8	11.4	11.4	100.0
Universitario	36	51.4	51.4	88.6
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos del procesamiento del SPSS.

**Figura 05**

**3 Grado de Instrucción en los trabajadores del Centro de Salud la Libertad en el 2020**



Fuente: Tabla N° 05 grado de instrucción de los trabajadores

En la tabla No 5, se puede observar el grado de instrucción en los trabajadores del Centro de Salud la Libertad, los datos nos muestran que el 1.4% de los trabajadores estudiaron quinto de secundaria, el 35.7 % son técnicos, el 51.4% tienen nivel universitario y el 11.4% no llegaron a concluir sus estudios de nivel universitario.

## 5.2. Descripción de resultados

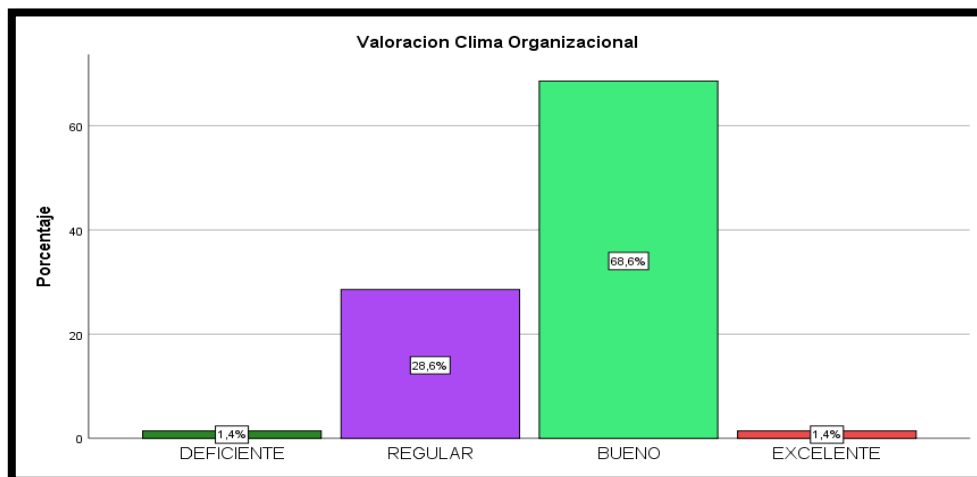
**Tabla N° 066 Clima organizacional en los trabajadores del centro de salud la Libertad en el 2020**

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	1	1.4	1.4	1.4
REGULAR	20	28.6	28.6	30.0
BUENO	48	68.6	68.6	98.6
EXCELENTE	1	1.4	1.4	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS.

**Figura 06**

**4 Clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud la Libertad en el 2020**



Fuente: Tabla N° 06 clima organizacional en los trabajadores

En la tabla N° 06, se presenta el Clima Organizacional en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad, los resultados reportan que el 1.4% presentan un clima organizacional deficiente, el 28.6% presentan un clima organizacional regular, el 68.6% presentan un clima organizacional bueno y un porcentaje mínimo de 1,4% hacen referencia que presentan un clima organizacional excelente.

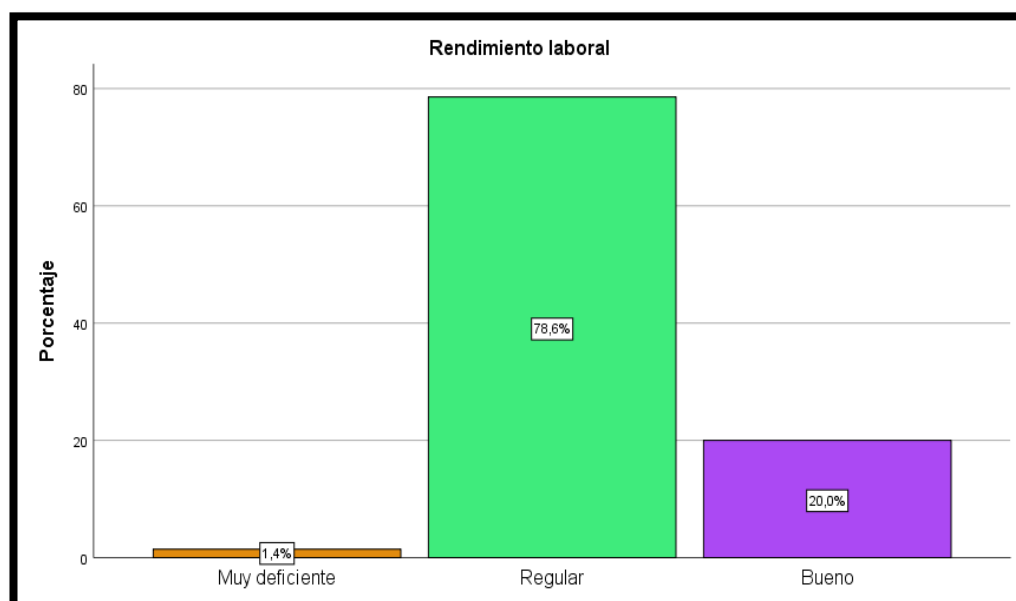
**Tabla N° 07 Rendimiento Laboral en los trabajadores del Centro de Salud la Libertad en el 2020**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Muy deficiente</b>	1	1.4	1.4	1.4
<b>Regular</b>	55	78.6	78.6	80.0
<b>Bueno</b>	14	20.0	20.0	100.0
<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

**Fuente:** Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Figura 07**

**5 Rendimiento laboral en los trabajadores del Centro de salud la Libertad en el 2020**



**Fuente:** Tabla N° 07 rendimiento laboral en los trabajadores

En la Tabla N° 07, se puede observar el rendimiento laboral en los trabajadores del Centro de Salud la Libertad, se muestra que el 1,4% del total de trabajadores presentan un rendimiento laboral muy deficiente, el 78,8% presentan un rendimiento laboral regular y el 20% presenta un rendimiento laboral bueno.

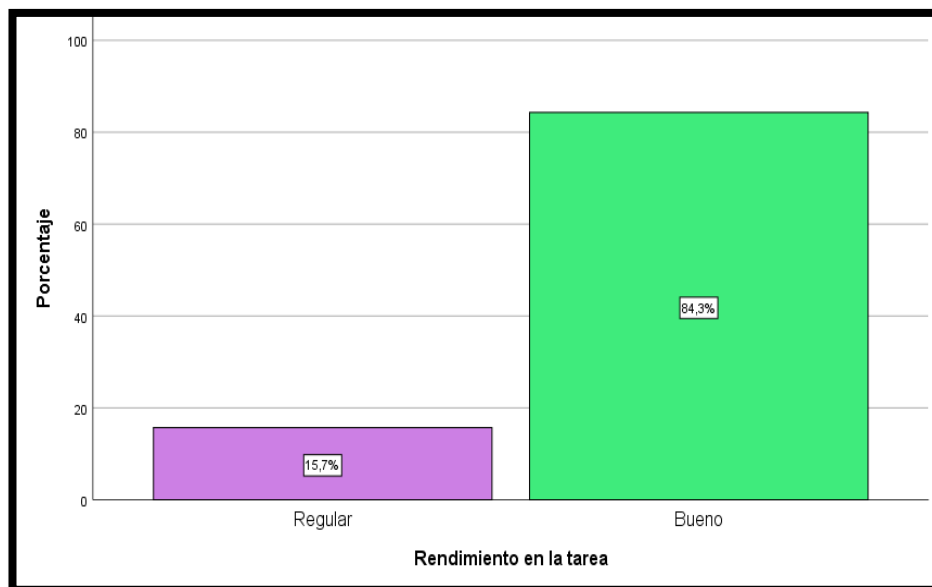
**Tabla N° 08 Rendimiento en la tarea en los trabajadores del Centro de salud la Libertad en el 2020**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	11	15.7	15.7	15.7
Bueno	59	84.3	84.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

**Fuente:** Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Figura 08**

**6 Rendimiento en la tarea en los trabajadores del Centro de salud la Libertad en el 2020**



Fuente: Tabla N° 08 rendimiento en la tarea en los trabajadores

La tabla N° 08, se presenta el rendimiento laboral según la dimensión rendimiento en la tarea, en los trabajadores. los resultados reportan que el 15.7 % presentan un rendimiento regular y 84.3% presenta un rendimiento bueno. este indicador refleja que existen trabajadores que desarrollan un óptimo trabajo en beneficio de la población, quienes buscan un servicio de salud.

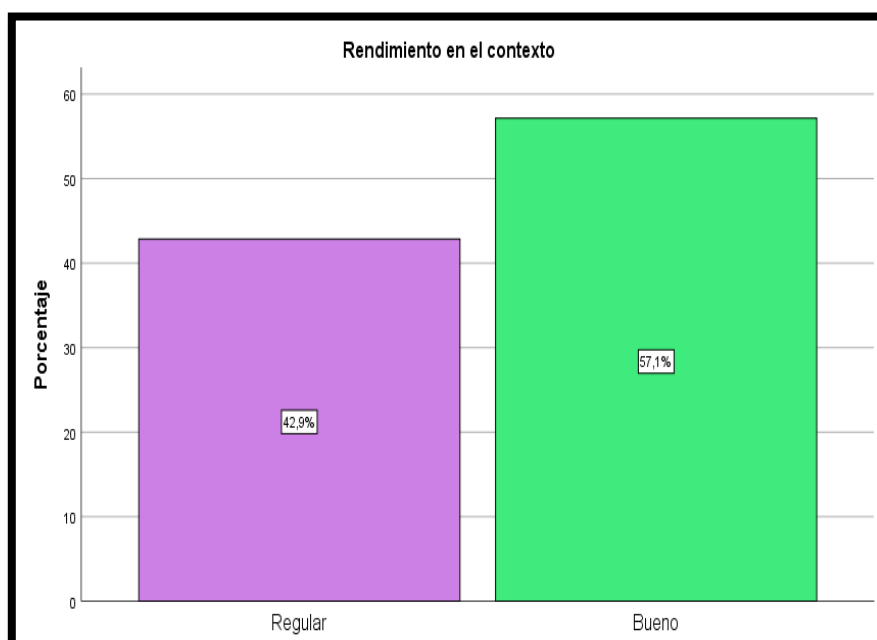
**Tabla N° 09 Rendimiento en el contexto en los trabajadores del centro de Salud la Libertad en el 2020**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	30	42.9	42.9	42.9
BUENO	40	57.1	57.1	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Figura 09**

**7 Rendimiento en el contexto en los trabajadores del centro de salud la Libertad en el 2020**



Fuente: Tabla N° 09 Rendimiento en el contexto en los trabajadores.

En la tabla N° 09, se presenta el rendimiento laboral según la dimensión rendimiento en el contexto en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad. Se puede observar que el 42,9% de los trabajadores encuestados presentan un rendimiento en el contexto regular, mientras que el 57,1% presenta un rendimiento laboral en el contexto bueno.

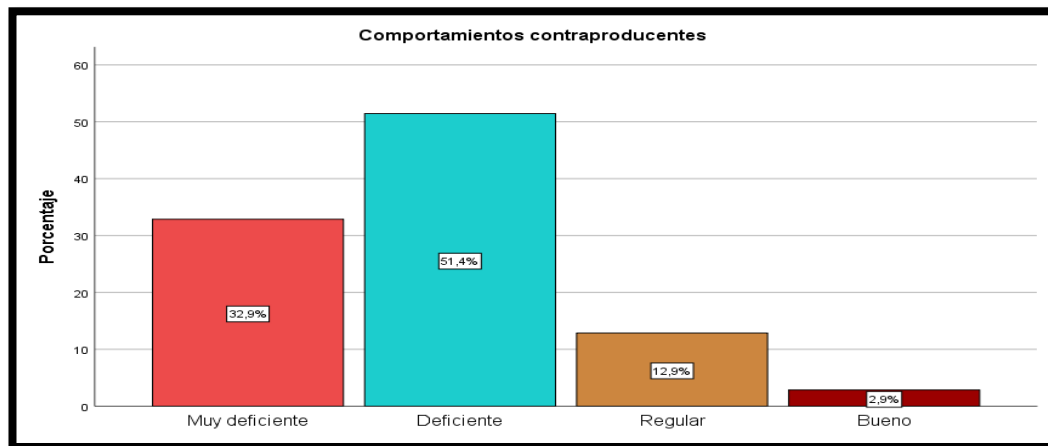
**Tabla N° 10 Comportamientos Contraproducentes en los trabajadores del Centro de salud la Libertad en el 2020**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Muy deficiente</b>	23	32.9	32.9	32.9
<b>Deficiente</b>	36	51.4	51.4	84.3
<b>Regular</b>	9	12.9	12.9	97.1
<b>Bueno</b>	2	2.9	2.9	100.0
<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Figura 10**

**8 Comportamientos Contraproducentes en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad en el 2020**



Fuente: Tabla N° 10 comportamientos contraproducentes en los trabajadores

En la tabla N° 10, se presenta el rendimiento laboral según la dimensión comportamientos contraproducentes, en los trabajadores del Centro de Salud la Libertad. Estos datos nos muestran que el 32.9% de los trabajadores presentan comportamientos contraproducentes muy deficientes, el 51.4% presentan deficientes comportamientos contraproducentes; el 12.9% presentan regular comportamientos contraproducentes y un porcentaje mínimo de 2,9% de bueno en los comportamientos contraproducentes. Los comportamientos mencionados están relacionados con los desentendimientos éticos.

### **5.3 Contrastación de hipótesis:**

Para probar las hipótesis planteadas se determinó por Rho de Spearman, en virtud a que los datos para el análisis estadístico se encuentran conformados por variables categóricas, nominales y Politémica. Esta prueba estadística No Paramétrica es adecuada porque puede utilizarse con variables de clasificación categórica o cualitativa, como la presente investigación. Los datos han sido clasificados en una tabla de contingencia para probar la hipótesis de independencia de criterios, se consideró el nivel de significancia del 95% y de 1 grado de libertad, que luego fue comparado con Rho de Spearman para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula. La lectura del p-valor se ha utilizado para determinar la aceptación de la hipótesis.

#### **Hipótesis nula:**

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad 2020.

#### **Hipótesis alterna:**

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad 2020.



**Tabla 11 Rho de Spearman clima organizacional y rendimiento laboral**

		<b>Correlaciones</b>		
		<b>Clima Organizacional</b>	<b>Rendimiento laboral</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,319**
		Sig. (bilateral)		0.007
	<b>Rendimiento laboral</b>	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,319**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	70	70

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

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

### **Toma de decisión**

El cálculo del coeficiente de correlación de Rho Spearman resulto 0.319, la decisión estadística es aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por lo que se determina que existe relación positiva baja entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

#### **Hipótesis nula:**

H0: No existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

#### **Hipótesis alterna:**

H1: Existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

**Tabla 12 Rho de Spearman clima organizacional y rendimiento en la tarea**

		Rendimiento en la tarea		Total
		Regular	Bueno	
Clima Organizacional	Deficiente	0	1	1
	Regular	6	14	20
	Bueno	5	43	48
	Excelente	0	1	1
Total		11	59	70

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Tabla 13: Tabla cruzada Clima Organizacional y Rendimiento en la tarea**

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,297*
	Rendimiento en la tarea	N	70
		Coefficiente de correlación	,297**
	Sig. (bilateral)	0.13	
	N	70	

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

### Toma de decisión

El cálculo de la correlación de Rho de Spearman resulto 0,297, la toma de decisión estadística es aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. por lo que se determina que hay una correlación positiva débil entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

#### Hipótesis nula:

H0: No existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

### Hipótesis alterna:

H1: Existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

**Tabla 14 Rho de Spearman clima organizacional y rendimiento en el contexto**

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,195* 0.105 70
	Rendimiento en el contexto	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,195** 1.000 0.105 70

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

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Tabla 15 :Tabla cruzada Clima Organizacional y Rendimiento en el contexto**

		Rendimiento en el contexto		Total
		Regular	Bueno	
Clima Organizacional	Deficiente	1	0	1
	Regular	10	10	20
	Bueno	19	29	48
	Excelente	0	1	1
Total		30	40	70

### Toma de decisión

El cálculo de la correlación Rho Spearman resulto 0.195, la toma de decisión estadística es aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

Por lo que se evidencia que hay una correlación positiva débil entre el clima

organizacional y el rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

#### Hipótesis nula:

H0: No existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

#### Hipótesis alterna:

H1: Existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

**Tabla 16 Rho de Spearman clima organizacional y comportamientos contraproducentes**

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Clima Organizacional</b>	<b>comportamientos contraproducentes</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima Organizacional</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,062*
		Sig. (bilateral)		0.613
		N	70	70
	<b>comportamientos contraproducentes</b>	Coefficiente de correlación	,062**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.613	
		N	70	70

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

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento del SPSS

**Tabla 17: Tabla cruzada Clima Organizacional y Comportamientos contraproducentes**

		Comportamientos contraproducentes				
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Total
Clima Organizacional	Deficiente	0	1	0	0	1
	Regular	8	10	2	0	20
	Bueno	15	24	7	2	48
	Excelente	0	1	0	0	1
Total		23	36	9	2	70

### **Toma de decisión**

El cálculo de la correlación Rho de Spearman resulto 0.062, la decisión estadística es rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Por lo que se evidencia que no existe correlación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El clima organizacional está basado entre el buen trato que existe entre el jefe y el colaborador, pero influyen en esto más aspectos, como son la forma que el colaborador nuevo pueda desarrollarse y aprender, así como desarrollarse y crecer dentro de la organización. El hecho de que el empleado sienta que no es escuchado o que las ideas que el aporta no sean valoradas termina por repercutir en el clima organizacional aunque haya buenos paquetes de bonos y beneficios salariales similares.<sup>(50)</sup>

Los resultados obtenidos a través de la prueba de Rho de Spearman indican que existe relación positiva baja entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en el Centro de Salud La Libertad en el año 2020. Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el Clima organizacional y el rendimiento laboral en el Centro de Salud La Libertad, los resultados del presente estudio muestran un 68.6% de los encuestados manifiestan una percepción del clima organizacional como **bueno**. Este resultado se diferencia a los obtenidos por **Cortez E.**<sup>(17)</sup> donde solo se estudió a las cuatro dimensiones del clima organizacional: liderazgo, motivación, participación y reciprocidad. En el Centro de Salud Morelos y que estos son recibidos por los trabajadores, encontrándose el nivel del clima organizacional como poco satisfactorio. La diferencia de estos resultados encontrado en la investigación plateada se presume que difieren de sus resultados porque el segundo autor solo ha trabajado con cuatro de las 9 dimensiones que cuenta el cuestionario de clima organizacional plateado por Litwin y Stringer. Por su parte **Días A. et al**<sup>(16)</sup> en un artículo de la Revista Cubana de

Enfermería, quien planteo como objetivo identificarla percepción del clima organizacional en el primer nivel de atención, quien encuestó a 68 profesionales de enfermería, los que manifestaron que el clima organizacional no es adecuado por lo que cuando se analiza un problema las perspectivas de los trabajadores so siempre son las verdaderas, por lo que se menciona que solo a los jefes les gusta oír solo lo que quieren escuchar. En comparación con el estudio realizado en el Centro de Salud la Libertad difieren porque la mayoría de los encuestados por Díaz A. son personal de salud femenino. **Vera de Corbalán** <sup>(20)</sup> en su estudio relacionado al Clima organizacional del personal e de enfermería en los Hospitales Regionales del Instituto de Previsión Social, quien encuestó a 188 enfermeras de labor asistencial siendo el promedio de edad de 40 años; clima organizacional tuvo un resultado **satisfactorio**, el trato de un jefe a sus subordinados, el ambiente don una persona hace su trabajo diariamente, la interacción de los trabajadores , inclusive la relación de los clientes y los proveedores, todo esto van conformando el clima organizacional. Esto podría ser un obstáculo o un potenciador para el excelente desempeño de una determinada organización. Resultado similar encontrado en el Centro de Salud la Libertad esto se debe a que en su mayoría de encuestados fueron de labor asistencial y la edad estuvo entre los 35-70 años. Por su parte **Espinoza C.** <sup>(10)</sup> Realizo un estudio en Perú en la ciudad de Huaral donde le objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Quien encuestó a 426 trabajadores, el 67,62%, de trabajadores lo ven al clima organizacional como **bueno**; según las dimensiones Identidad, cooperación, estructura y recompensa. Trabajando 4 de las nueve dimensiones de clima organizacional. se puede atribuir al nivel de mediana complejidad, nivel de

atención II y categoría de establecimiento II-2. **Rojas S.** <sup>(13)</sup> en su estudio realizado en el Hospital Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Pasco sobre el clima organizacional y el desempeño laboral realizó una encuesta a 234 trabajadores, donde el 83.3% (195 trabajadores del hospital) declararon un clima organizacional por mejorar, resultados que difieren a los encontrados en el Centro de Salud la Libertad. La diferencia de ambos radica en el nivel de resolución y complejidad siendo el Hospital Carrión un nivel III-1 y el Centro de Salud la Libertad un nivel I-4.

Con respecto a la segunda variable rendimiento laboral **Aamodt M.** <sup>(7)</sup> considera al “**desempeño laboral como rendimiento laboral**” en el libro Psicología industrial/organizacional un enfoque aplicado. A través de este concepto, se comprobó que el 78,6% de los encuestados manifiestan tener un rendimiento laboral **regular** en el Centro de Salud la Libertad. Estos resultados difieren de **Duque O.** <sup>(19)</sup> quien encontró

Al realizar una encuesta virtual anónima a 113 trabajadores del sector salud, al someter el estudio a la prueba de Rho de Spearman se halló valores de 0.42 para el rendimiento en el contexto; 0.33 en el rendimiento en 1 tarea y 0,63 en los comportamientos laborales contraproducentes. Los valores obtenidos al ser contrastados en la tabla de puntuación demostraron una correlación de **baja a moderada** estos resultados muestran una similitud por que se ejecutaron en tiempo de pandemia. por su parte **Vega M.** <sup>(18)</sup> En el artículo científico Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud, el objetivo de la presente investigación fue identificar los factores que influyen en el personal de salud sobre su rendimiento laboral, encuestaron al 100% de su población en los resultados



hallados indica que corre el riesgo de tener un “**bajo rendimiento laboral**” siendo la mayoría de su población del sexo femenino al tener en cuenta la carga laboral y la del hogar arribando a estos resultados. Por ello **Palmer L.** <sup>(14)</sup> menciona que a mejores incentivos y beneficios del esfuerzo desarrollado por los trabajadores, así como mejorar la relación de trabajadores- jefes beneficiara el aumento de la productividad laboral de la institución.

Asimismo, existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Debido a las diferentes opiniones de los encuestados se observa que si los trabajadores cuentan con un clima organizacional bueno el rendimiento laboral mejorara significativamente hacia la empresa logrando los objetivos esperados. **Suarez A.** <sup>(11)</sup> manifiesta para mejorar los ambientes de trabajo, el entorno laboral y el rendimiento laboral es necesario generar un ambiente laboral que ayude al rendimiento de las labores en los trabajadores; orientado al bienestar del paciente para el logro de esta debe existir una comunicación horizontal entre todos los trabajadores de la empresa, con el único propósito de fortalecer la comunicación, y coordinación y alcanzar los objetivos de la organización. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que existe una relación positiva débil; donde el P valor (0,013) es menor que 0.05 entre el clima organizacional y la dimensión **rendimiento en la tarea** resultado similar encontrado con **Palmer** <sup>(14)</sup> donde el P valor (0,009) es menor que 0.05 además el 47% de trabajadores presenta rendimiento laboral de nivel regular; esto se debe a que los dos estudios son realizados en personal de salud que tiene trato directo con los pacientes.

También se ha hallado la relación positiva débil que existe entre el clima organizacional y la dimensión **rendimiento en el contexto**; donde el P valor (0,105) es mayor que 0.05. A diferencia de **Palmer**<sup>(14)</sup> donde el P valor (0,411) es mayor que 0.05 donde y el 60 % del personal encuestado presenta un rendimiento en el contexto bueno; estas cifras representa estas cifras evidencian el cumplimiento de metas por parte de las instituciones de salud hacia sus pacientes.

En los resultados hallados sobre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la dimensión de comportamientos **contraproducentes** no existe correlación donde el P valor (0,105) es mayor que 0.05. Resultado similar encontrado con **Palmer**<sup>(14)</sup> donde el P valor (0,328) es mayor que 0.05; esto corresponde debido a que no se centraron en los aspectos negativos del trabajo, por el contrario se centraron en los aspectos positivos. Además, no comparten aspectos contradictorios del trabajo con personas ajenas a la institución.

El estudio permite concluir que existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el personal del Centro de Salud la Libertad de la ciudad de Huancayo.

Asimismo, se determina que 2 de las 3 dimensiones del rendimiento laboral (rendimiento en el contexto y la tarea) tienen una correlación entre el clima organizacional mientras que el comportamiento contraproducente no guarda correlación.

La principal limitación está relacionada con la metodológica por lo que el nivel fue correlacional; esto nos señala que se buscó únicamente la asociación o relación entre las dos variables del estudio, en este sentido dentro de la línea de

investigación que este desarrollando, se puedan realizar investigaciones con un nivel descriptivo y así brindar mejores aportes y posteriormente llegar a realizar trabajo de nivel aplicativos en un futuro.

## CONCLUSIONES

Por medio de los datos obtenidos del presente estudio se formulan las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del centro de salud la Libertad, esta relación se determinó con la prueba estadística de Rho Spearman, con un coeficiente de correlación de 0,319 el valor de significancia obtenido fue p valor de 0.007, en menor que 0,05, lo que significa que existe relación entre las dos variables. Esto afirma la prueba de hipótesis planteada por el investigador: donde manifiesta que el clima organizacional se encuentra relacionada con el rendimiento laboral. Mostrando también una correlación positiva baja.
2. En el Centro de Salud La Libertad, se pudo identificar que el clima **organizacional** es bueno (68.6%), lo cual es un factor positivo para la institución porque permite aumentar la productividad y tener trabajadores eficientes; sin embargo, existen indicadores (tareas, decisiones, conocimientos, tramites) que se deben mejorar para poder llegar a tener un clima organizacional excelente.
3. Para la variable rendimiento laboral, se consideró tres dimensiones: rendimiento en el contexto, tarea y los comportamientos contra productores de manera global las tres identifican que existe un rendimiento regular (78.6%) esto permite tomar decisiones en favor del empleador a fin de lograr sus objetivos.
4. Al determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la dimensión **rendimiento en la tarea** a través de la prueba de hipótesis Rho

de Spearman se pone manifiesto que la sig. asintótica es ( $p = 0,013 < 0,05$ ) por lo que se determina que existe relación.

5. Al determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la dimensión **rendimiento en el contexto** a través de la prueba de hipótesis Rho de Spearman se pone manifiesto que la sig. asintótica es ( $p = 0,105 > 0,05$ ) por lo que se determina que no existe relación.
6. Al determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en base a su dimensión **comportamientos contraproducentes** se pone de manifiesto que la sig. asintótica es ( $p = 0,613 > 0,05$ ). por lo que se determina que no existe relación.

## RECOMENDACIONES

1. Llegar a un clima organizacional excelente en el Centro de Salud la Libertad, es necesario trabajar en la comunicación y las relaciones interpersonales entre los diferentes grupos profesionales y los jefes. Por lo que se recomienda, para mejorar el informe correspondiente se ejecuten investigaciones de nivel explicativo para dar mayores aportes y culminar con trabajos de nivel aplicativo en el futuro. En el futuro a los que reapliquen el presente estudio lo hagan con otros enfoques diferentes al del estudio para poder realizar la contratación de teorías y poder afirmar o negar los resultados.
2. Llegar a un clima organizacional excelente en el Centro de salud la Libertad es necesario trabajar en la comunicación y las relaciones interpersonales entre los diferentes grupos profesionales y los jefes.
3. Mejorar el rendimiento laboral y aprovechar el máximo profesionalismo de los diferentes trabajadores del Centro de salud La Libertad, se deben de realizar capacitaciones y promoverlos a los diferentes servicios según su perfil profesional.
4. Optimizar el rendimiento en la tarea y llegar a un nivel excelente, se debe fomentar las capacitaciones y brindar las facilidades a los trabajadores con la finalidad de que se sigan superando, así estas influirán de manera directa en la institución, siendo los pacientes los únicos beneficiados.
5. A fin de mejorar el rendimiento en el contexto, se promoverá mediante dinámicas de interacción horizontal entre los diferentes trabajadores.
6. Aplicar talleres de integración e identidad para poder eliminar los comportamientos contraproducentes que van en contra del centro de Salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiang M, Matinez J, Nuñez A. Relaciones entre El Clima Organizacional y La Satisfaccion Laboral. 2nd ed. Comillas UP, editor. Madrid: R.B Servicios Editoriales; 2010.
2. OMS. Ambientes de Trabajo Saludables. [Online].; 2010 [cited 2019 Noviembre 19]. Available from: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311\\_spa.pdf;jsessionid=700009AE0E1639CA38CF3BC984CC15D8?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=700009AE0E1639CA38CF3BC984CC15D8?sequence=1).
3. Gonclavez A. Dimensiones del Clima organizacional. [Online].; 2016 [cited 2019 Noviembre 19]. Available from: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>.
4. Peruano E. Clima laboral influye en la productividad empresarial. [Online].; 2018 [cited 2019 Noviembre 19]. Available from: <https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx>.
5. Gabini S. Potenciales predictores del rendimiento laboral. Primera ed. Buenos Aires: UAI TESEO; 2018.
6. La Torre A. LEXLATIN. [Online].; 2019 [cited 2019 Nobiembre 20]. Available from: <https://www.lexlatin.com/reportajes/norma-laboral-peru-afecta-disposiciones-despido>.
7. Aamodt M. Psicología Industrial Organizacional. [Online].; 2010 [cited 2021 Junio 2021]. Available from: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>.

8. Puitiza C. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud bagua grande. 2019. [Online].; 2019 [cited 2021 JUNIO 15]. Available from: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2305/Puitiza%20Lucano%20Clarita%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
9. Bauzas A. Instituto de Investigaciones Economicas. [Online].; 2019 [cited 2021 Junio 13]. Available from: <http://ru.iiec.unam.mx/4805/>.
10. Espinoza C. Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016. [Online].; 2016 [cited 2019 Noviembre 25]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza\\_CCR.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1).
11. Suarez A, Ramos N. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho. [Online].; 2017 [cited 2019 Noviembre 25]. Available from: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3731/TESIS%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20el%20Personal%20del%20Centro%20de%20Salud%20San%20Fernando%20-%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
12. Oyarce E. Diagnóstico de clima organizacional y desempeño laboral en los centros de salud de la red chachapoyas. [Online].; 2014 [cited 2021 Junio 20]. Available from: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1681/Oyarce%20Ch%C3%A1vez%20Elita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.



13. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. [Online].; 2019 [cited 2019 Novimembre 23]. Available from: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28/66>.
14. Palmer L. Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. [Online].; 2018 [cited 2021 Junio 20]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer\\_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
15. Carhuayal O. El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. [Online].; 2020 [cited 2021 Julio 21]. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134>.
16. Diaz A, Rodriguez A, Balcindes S, et al. Clima Organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. *Revista Cubana de enfermería*. 2016 Junio; 32(3): p. 5-6.
17. Cortez E. Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud. [Online].; 2019 [cited 2021 Julio 21]. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v18n3/2007-7459-hs-18-03-347.pdf>.
18. Vega M. SCIENTIFIC PAPER. [Online].; 2020 [cited 2021 Julio 23]. Available from: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>.

19. Duque O. Percepción del rendimiento laboral individual en tiempos de pandemia por COVID-19: acercamiento al trabajador de la salud. [Online].; 2021 [cited 2021 Junio 25]. Available from: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18828/4/DuqueOlgaRamirezEliana\\_2021\\_RendimientoLaboralCOVID-19.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18828/4/DuqueOlgaRamirezEliana_2021_RendimientoLaboralCOVID-19.pdf).
20. Vera de Corbalán M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. 2013 Diciembre; XI(2).
21. Sotelo J, Arrieta D. El Capital Humano y su Impacto. [Online]. Mexico; 2009 [cited 2020 Noviembre 01]. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=uB\\_LDwAAQBAJ&pg=PA106&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjVxoKR8u7sAhULGbkGHfWnDNcQ6wEwAHoECAIQAAQ#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=uB_LDwAAQBAJ&pg=PA106&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjVxoKR8u7sAhULGbkGHfWnDNcQ6wEwAHoECAIQAAQ#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false).
22. Stringer R, Litwin C. Motivacion and organizacional climate. [Online].; 1978 [cited 2021 Junio 16 ]. Available from: <https://hill-1ed54.firebaseio.com/as100/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-robert-a-stringer-jr-087584071x.pdf>.
23. Ramirez A, Dominguez L. Dimensiones del clima organizacional. [Online].; 2000 [cited 2021 junio 15]. Available from: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>.
24. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. [Online].; 2011 [cited 2021 Junio 15]. Available from:

[https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recur\\_sos\\_Humanos\\_subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recur_sos_Humanos_subrayado).

25. Navarro E, Garcia S. Clima y compromiso organizacional, riqueza, de la produccion. [Online].; 2007 [cited 2021 Junio 15]. Available from: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/index.htm>.
26. Serrano B, Portalanza A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. [Internet] 2014 [ Citado el 20 de Julio 2021]; disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>.
27. Machado H. Expressão emocional no exercício da atividade empreendedora por mulheres. [Internet ]. Scielo Brazil; 2006 [ Citado el 12 de Agosto]; Disponible en: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/8H8yR74F7CpVsz73pp9pjby/?format=pdf&lang=pt>.
28. Ekvall G. El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones [ Internet]. Dialnet; 1986; [ Citado el 15 de Agosto del 2021]; Disponible en: [https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#\\_Hlk4458079](https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#_Hlk4458079)  
50.
29. Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional [Internet] Scielo; 2018 [ citado el 20 de julio del 2021]vol.34 no.1 Cuba; Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>.
30. Goran E. El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones [ Internet] dialnet; 1986; [ ciatado el 20 de Agosto del 2021].

Disponible en:  
[https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#\\_Hlk4458079](https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#_Hlk4458079)  
50.

31. Hernandez P ea. Comunicación institucional y cambio social. In Luis R, editor. Comunicación institucional y cambio social. Sevilla: Ediciones Egregius; 2016. p. 48-50.
32. Salgado J. Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral. 157659622011000200001th ed. Fernando , editor. Buenos Aires: teseo; 2018.
33. Aguinis G, Gottfredson R. Using performance management to win the talent war. [Online].; 2012 [cited 2021 junio 16 ]. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/256673132\\_Using\\_performance\\_management\\_to\\_win\\_the\\_talent\\_war](https://www.researchgate.net/publication/256673132_Using_performance_management_to_win_the_talent_war).
34. Jaén D. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales [ Internet ]eprints; 2010[Citado el 19 de Agosto del 2021]; Disponible en : <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>.
35. Garcia S. Cuadernos de Administracion. [Online].; 2009 [cited 2019 Diciembre 01]. Available from: [http://praxis.univalle.edu.co/index.php/cuadernos\\_de\\_administracion/article/view/413/10487](http://praxis.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/413/10487).
36. Sotelo J, Figueroa E. El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Redylac. org. 2017 Junio; VIII(15).

37. Moncayo D, Alvarado P, Soto L. EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UNA EMPRESA. [Online].; 2015 [cited 2019 Diciembre 01]. Available from: <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>.
38. Vertti I, Alvarez J, Chaparro E. Aplicación de la lógica difusa en la valoración del rendimiento laboral individual (basado en koopmans). [Online].; 2019 [cited 2019 Diciembre 01]. Available from: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/rendimiento-laboral-individual.html>.
39. Gabinbi s. Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. Revista Evaluar. 2016 Junio; XVI(1).
40. Hernandez M. Valoración, seguimiento, y seguimiento de acciones de mediación. In Dalia , editor. Hernandez M. Madrid: editorialcep; 2016. p. 40-41.
41. Supo J. Seminarios de investigación científica. [Online].; 2012 [cited 2019 Diciembre 05]. Available from: [https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30278349160&searchurl=an%3Dsupo%2Bjose%2Bdr%26sortby%3D20%26tn%3Dseminarios%2Binvestigacion%2Bcientifica%2Bmetodologia%2Bciencias&cm\\_sp=snippet\\_-\\_srp1\\_-\\_image1](https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30278349160&searchurl=an%3Dsupo%2Bjose%2Bdr%26sortby%3D20%26tn%3Dseminarios%2Binvestigacion%2Bcientifica%2Bmetodologia%2Bciencias&cm_sp=snippet_-_srp1_-_image1).
42. Garcia M, Ibarra L. Definición de Clima Organizacional. [Online].; 2012 [cited 2019 Diciembre 05]. Available from: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html).

43. Morales L, Alcovar F, Lopez R. La inteligencia emocional en el desempeño de los trabajadores. [Online].; 2016 [cited 2019 Diciembre 05]. Available from: <https://www.eumed.net/ce/2016/3/inteligencia.html>.
44. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. In Balderas , editor. El proceso de la investigación científica. Mexico: Limusa; 2012. p. 27-28.
45. Quezada N. Metodología de la investigación. 1st ed. Lima: editorial Macro; 2015.
46. Hernandez S. Metodologia de la Investigacion. In Jesus , editor. Metodologia de la Investigacion. México: Editorial McGraw Hill; 2017. p. 93.
47. Sánchez H. Universidad Ricardo Palma. [Online]. Lima; 2018 [cited 2019 Diciembre 05]. Available from: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
48. Bordas M. Gestion estrategica del clima laboral. [Online].; 2016 [cited 2019 Diciembre 01]. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&pg=PT26&dq=clima+organizacional+de+Litwin+y+Stringer&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj\\_LuR9e7sAhVuLLkGHfBxD4IQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=clima%20organizacional%20de%20Litwin%20y%20Stringer&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&pg=PT26&dq=clima+organizacional+de+Litwin+y+Stringer&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj_LuR9e7sAhVuLLkGHfBxD4IQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=clima%20organizacional%20de%20Litwin%20y%20Stringer&f=false).
49. Gabini s, Calzada C. 5to congreso Internacional de Investigacion de la facultad de Psicologia. [Online].; 2015 [cited 2019 Diciembre 01]. Available from: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/54856/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/54856/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

50. Vasquez C. La camara, La Productividad puede crecer hasta 30% con un buen clima laboral. [Online].; 2018 [cited 2020 Noviembre 20]. Available from: [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r852\\_2/informe%20especial.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r852_2/informe%20especial.pdf).

## ANEXOS



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD 2020,**  
**CRISTÓBAL QUISPE ALFREDO**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del Centro de Salud La Libertad, que vienen laborando en el año 2020?	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el personal del Centro de Salud La Libertad, que vienen laborando en el año 2020</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>- Identificar el clima organizacional del centro de salud La Libertad en el año 2020</p> <p>- Identificar el nivel de rendimiento laboral del personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre el clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre el clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>H1: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, en el personal del Centro de Salud La Libertad 2020.</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, en el personal del Centro de Salud La Libertad 2020.</p>	<p><b>Variable 01:</b> Clima Organizacional (Litwin y Stringer) instrumento</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura</li> <li>2. Responsabilidad</li> <li>3. Recompensa</li> <li>4. Desafíos</li> <li>5. Relaciones</li> <li>6. Cooperación</li> <li>7. estándares</li> <li>8. Conflicto</li> <li>9. Identidad</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiente</li> <li>• Regular</li> <li>• Bueno</li> <li>• Excelente</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>MÉTODO</b></p> <p>Científico</p>	<p><b>TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p>Litwin y Stringer instrumento encuesta Su instrumento es un cuestionario Koopmans et al. (2014) instrumento encuesta</p>	
		<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. H1: Existe relación entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en la tarea en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.</li> <li>2. H1: Existe relación directa entre clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión rendimiento en el contexto en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020</li> <li>3. H1: Existe relación clima organizacional y el Rendimiento laboral en base a su dimensión comportamientos contraproducentes en el personal del Centro de Salud La Libertad en el año 2020.</li> </ol>	<p><b>Variable 02:</b> Rendimiento laboral Koopmans et al. (2014) instrumento</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendimiento en la tarea.</li> <li>2. Rendimiento en el contexto.</li> <li>3. Comportamientos contraproducentes</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy deficiente</li> <li>• Deficiente</li> <li>• Regular</li> <li>• Bueno</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TIPO</b></p> <p>Básica</p>	<p style="text-align: center;"><b>NIVEL</b></p> <p>Correlacional</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCESAMIENTO DE LOS DATOS</b></p> <p>programa Excel versión 2016</p> <p>IBM-SPSS, versión 26. El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniendo un puntaje de bueno y alfa de cronbach obteniendo un valor de fiabilidad de 0.896 considerado como bueno para el cuestionario de clima organizacional y 0.804 para el cuestionario de rendimiento laboral. Para la prueba de hipótesis se realizará con Rho de Spearman</p>
			<p><b>Tipos de variables:</b> <b>Clima organizacional:</b> Categoría Nominal Politémica</p> <p><b>Rendimiento laboral:</b> Categorías Nominal Politémica</p> <p><b>Unidad de estudio:</b> trabajadores del Centro De Salud La Libertad</p>				<p style="text-align: center;"><b>DISEÑO</b></p> <p>Investigación correlacional</p>	<p style="text-align: center;"><b>POBLACIÓN</b></p> <p>Trabajadores que tienen vínculo laboral con el C.S. La Libertad</p>

## Anexo 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	ESCALA
<b>Clima Organizacional</b>	Es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes en la organización (3)	Estructura	Tareas definidas Tareas estructuradas Toma de decisiones Políticas del centro de salud Estructura organizativa Trámites Exceso de reglas Productividad Reporte Normas y métodos claros	1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente	Categoría Nominal Politómica
		Responsabilidad	Juicios individuales Hacer bien el trabajo Planes generales Iniciativa Las personas deben resolver sus problemas No toman responsabilidades		
		Recompensa	Mejor ascienda Recompensas e incentivos Recompensa según desempeño Critica Recompensa y reconocimiento Sanción		
		Desafíos	Largo plazo Riesgos en momentos oportunos Riesgos ocasionalmente Precaución Arriesgar las buenas ideas		
		Relaciones	Atmosfera amistosa Clima de trabajo agradable Difícil de conocer a las personas Personas reservadas Relación jefe trabajador		
		Cooperación	Rendimiento El trabajo se puede mejorar Mejora continua Productividad Llevarse bien con los demás Desempeño		
		Estándares	Equivocar Aspiraciones Confianza Apoyo Factor humano		
		Conflicto	Callado Conflicto Discusiones Decir lo que pienso Decisiones fácil y rápida		

		Identidad	Orgullo Equipo Lealtad intereses		
<b>Rendimiento laboral</b>	Evalúa de forma indiferenciada la productividad y la eficacia de los trabajadores (5)	Rendimiento en la tarea	Planificar Habilidades Tiempo y esfuerzo Separar lo principal de lo secundario Planificación óptima Resultados Conocimientos actualizados	1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Bueno	Categoría Nominal Politómica
		Rendimiento en el contexto	Asumir responsabilidades Tareas desafiantes Nuevas tareas Nuevos desafíos		
		Comportamientos contraproducentes	Quejarse de asuntos Aspectos negativos Agrandar los problemas Encontré aspectos negativos Comente aspectos negativos		

### Anexo 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrumento de investigación y constancia de aplicación

Universidad Peruana Los Andes

Escuela de Post grado

Encuesta de clima organizacional y rendimiento laboral en el Centro de Salud La Libertad.

La presente encuesta es determinar la relación entre clima organizacional y rendimiento laboral. Responder con sinceridad y objetividad, la encuesta es confidencial, anónima, le llevará un corto tiempo responderla, agradezco su disposición y expresarle mis muestras de sinceridad.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) en los paréntesis y en el recuadro si su respuesta correcta.

#### I. Datos generales

1. Sexo: varón ( ) mujer ( )
2. Edad: a. 20 -34 ( )      b. > 35 años ( )
3. Grado de estudios:
  - a. Quinto de Secundaria ( )      b. Técnico ( )
  - c. Universitario completo ( )      d. Universitario Incompleto ( )

#### II. CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>ESTRUCTURA</b>					
1.-En el Centro de Salud las tareas están expresamente definidas.					
2.-En el Centro de Salud las tareas están lógicamente definidas.					
3.-En el centro se sabe quién manda y toma las decisiones.					

4.-Comprendo claramente las políticas del Centro de Salud.					
5.- Tengo conocimiento del organigrama del Centro de Salud.					
6.- En el Centro de Salud no existe varios papeleos para hacer las cosas.					
7.- El exceso de trámites administrativos y reglas impiden que las ideas nuevas sean tomadas en cuenta.					
8.- El rendimiento se ve afectado por la planificación y organización.					
9.- En el Centro de Salud a veces se tiene claro a quien reportar.					
10.-Nuestros jefes muestran interés por que las normas , procedimientos y métodos estén claros y se cumplan.					
<b>RESPONSABILIDAD</b>					
11.-En el Centro de Salud no confiamos muchos en juicios individuales por eso se verifica casi todo dos veces.					
12.- A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo, sin que él esté presente.					
13.- Mis jefes solo trazan planes generales de lo que debo hacer, el resto soy yo el responsable del trabajo realizado.					
14.- En el Centro de Salud salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15.- Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16.- En el centro de salud cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17.- En el Centro de Salud un problema es que los individuos toman responsabilidades.					
<b>RECOMPENSA</b>					
18.- En el Centro de Salud existe un buen plan que ayuda a que el mejor ascienda.					
19.- Las recompensas e incentivos que son percibidos son mejores que las críticas y amenazas.					
20.- Aquí los trabajadores son recompensados por su desempeño en el trabajo.					
21.- En el Centro de Salud hay mucha crítica.					

22.- En el Centro de Salud no existe suficiente reconocimiento y recompensa por hacer un excelente trabajo.					
23.- Cuando cometo un error me sancionan.					
<b>DESAFÍOS</b>					
24.- El pensamiento del Centro de Salud es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.					
25.- En el Centro de Salud se tomaron riesgos en momentos oportunos.					
26.-En el Centro de Salud tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar adelante.					
27.- La toma de decisiones en el Centro de Salud se hace con demasiada precaución para lograr máxima efectividad.					
28.- En el Centro de Salud se arriesga por una buena idea.					
<b>RELACIONES</b>					
29.- Entre la gente del Centro de Salud prevalece una atmósfera amistosa.					
30.-En el Centro de Salud se tiene un clima de trabajo sin tensiones y agradable.					
31.- Es bastante difícil llegar a conocer a los trabajadores en el Centro de Salud.					
32.- Los trabajadores del Centro de Salud tienden a ser reservadas y frías entre sí.					
33.-Las relaciones Trabajador - jefe son agradables.					
<b>COOPERACIÓN</b>					
34.- Te exigen un rendimiento bastante alto.					
35.-El director piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36.- En el Centro de Salud Siempre presionan para mejorar el rendimiento individual y grupal.					
37.-La jefatura piensa que si todos los trabajadores están contentos, la productividad marchará bien.					
38.- En el Centro de Salud es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					

39.- Me siento orgulloso de mi desempeño.					
<b>ESTÁNDARES</b>					
40.- Si me equivoco, mis jefes lo ven mal.					
41.- Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones.					
42.- En el Centro de Salud las personas confían unas en otras.					
43.-Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una tarea difícil.					
44.- El pensar de nuestros jefes enfatiza el factor humano, de cómo se sienten las personas.					
<b>CONFLICTO</b>					
45.- En el Centro de Salud se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
46.- El pensamiento de nuestros jefes es que el conflicto entre los diferentes servicios puede ser bastante saludable.					
47.- Los jefes siempre buscan estimular las discusiones entre trabajadores.					
48.- Siempre se puede decir lo que pienses aunque no estén de acuerdo mis jefes.					
49.- Lo más importante en el Centro de Salud es tomar decisiones de manera rápida y fácil					
<b>IDENTIDAD</b>					
50.- Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer al Centro de Salud.					
51.- Siento que soy miembro de un equipo para que funcione bien.					
52.- Siento que hay bastante lealtad por parte de los trabajadores hacia el Centro de Salud.					
53.- En el Centro de Salud cada uno se preocupa por sus intereses.					

### **RENDIMIENTO LABORAL**

<b>Rendimiento en la tarea</b>					
1.- Planifiqué mi trabajo de manera que puedo realizarlo en forma y tiempo.					

2.-Trabajé para mantener mis habilidades actualizados.					
3.- Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el esfuerzo y tiempo necesario.					
4.- En mi trabajo pude separar las cuestiones principales de las secundarias.					
5.- Mi planificación laboral fue óptima.					
6.- En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía obtener.					
7.-Trabaje para mantener mis conocimientos del trabajo actualizados.					
<b>Rendimiento en el contexto</b>					
8.- Asumí más responsabilidades que las que me correspondían.					
9.- Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
10.-Cuando terminé mi trabajo asignado, realicé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
11.- Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
<b>Comportamientos Contraproducentes</b>					
12.- Me quejé de asuntos sin importancia en mi trabajo.					
13.- Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
14.- Agrandé los problemas que se presentaron.					
15.- Me concentré en los aspectos negativos del trabajo en lugar de centrarme en las cosas positivas.					
16.- Comenté aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecían a la institución.					



Anexo 04 solicitud dirigida a la directora

SOLICITO: Autorización para realizar la investigación.


Sra. DIRECTORA DEL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD, HUANCAYO 2020

Yo, ALFREDO CRISTÓBAL QUISPE, de profesión Químico Farmacéutico, identificado con DNI N° 45335277, estudiante del Pos Grado de la Maestría Mención en Gestión en Servicios de Salud de la Universidad Peruana Los Andes, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo.

Que, con fines de medir el clima organizacional y el rendimiento laboral que presenta el personal de salud y la correlación que existe, en la institución que Ud. dirige, solicito que se me acceda el permiso necesario para poder realizar este estudio que tendrá beneficio para la identidad y para la sociedad encargada de los Servicios de Salud.

Por lo tanto, ruego a Ud. a acceder a mi petición, por ser de ley que espero alcanzar

Atte.

  
Q.F. ALFREDO CRISTÓBAL QUISPE  
DNI N° 42053151

47





"Año de la universalización de la salud"

Huancayo, 14 de mayo del 2020

MC. MERCEDES DE LA CRUZ GARCIA  
Jefe de la Micro Red Salud La Libertad

ASUNTO : Autorización para realizar investigación

Es grato dirigirme a usted para y a la vez hacer de su conocimiento, que nuestra Institución autoriza a:

- CRISTOBAL QUISPE ALFREDO

BACHILLER de Farmacia y Bioquímica a realizar la investigación "MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL QUE PRESENTA EL PERSONAL DE SALUD Y LA CORRELACION QUE EXISTE ENTRE AMBAS", durante el periodo, la autorización correspondiente para el campo de investigación

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DIRECCION REGIONAL DE SALUD  
RED DE SALUD MANTARO  
SECCION LA LIBERTAD  
*[Handwritten Signature]*  
MC Mercedes de La Cruz Garcia  
C.R. 1277

## Confiabilidad y validez del instrumento

### Fiabilidad del instrumento de clima organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	30

### Fiabilidad del instrumento de rendimiento laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	30

## Juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN			
1.3. Título de la Investigación: <u>CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL</u>			
CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE ( 1 ) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto. ....

Puntaje total 14

GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN  
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

**Mg. Juan Meza Carhuaccho**  
C.R.P. 33459  
DIRECTOR DE INTELIGENCIA SANITARIA

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

1.3. Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE ( 1 ) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto: .....

Puntaje total

14

Handwritten signature and official stamp of the expert. The stamp includes the text 'C.O.F.P. No. 1. Puntos Huanuco' and 'C.O.F.P. 12500'.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

1.3. Título de la Investigación: clima organizacional y rendimiento laboral

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto: Alésar Augusto Haldonado Gómez

Puntaje total

14



# Data de procesamiento de datos

	SEXO	EDAD	ESTUDIOS	TAREAS_EIP RESAMENTE 1	TAREAS_LO GICAMINETE2	QUEN_MIND A3	COMPREND O CLARAM ENTE4	CONOCIMIE NTO DEL_O RGANIGRA	MUCHOS PAPPELO SE	IDEAS_S EAN TO MADAST	ORGANIZ ACIO PL AMFICA	NOSE_T EME CL AR09	MUESTRAN INTERES POR_LA_N ALES11	JUJOS NOVDU ALES11	BEI_ML TRABAJ O12	MIS_SUP ERRORES 13	SALGO ADELAN TE14	MUESTR A FLOS OP15	COMETE ERROR 15
1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	4	2	5	4	3	3	3
2	2	2	2	2	4	4	5	5	2	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3
3	2	2	2	5	4	3	3	5	4	3	2	1	4	3	3	4	3	4	4
4	2	2	2	3	3	4	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5
5	2	1	3	5	4	4	5	5	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	3
6	1	1	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	5	3	2
7	1	2	4	3	2	3	5	4	2	3	5	3	3	4	5	4	2	5	4
8	1	2	2	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	3
9	2	1	3	2	2	3	3	4	5	2	3	4	2	2	2	4	5	5	5
10	2	2	3	3	2	3	5	5	5	3	3	2	5	3	5	5	4	4	1
11	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	2	2	4	2	3	4	4	4	5	2	2	3	2	4	4	4	2	3
13	2	2	3	4	2	4	2	5	1	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5
14	2	1	3	2	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	3
15	1	1	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4
16	2	1	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
17	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
18	2	1	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
19	1	1	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
20	1	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
21	2	1	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	1	5	1	5	1	3
22	1	2	4	5	5	5	5	5	1	4	2	1	5	1	5	5	5	5	2
23	2	1	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	3	2	2
24	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	5	3	5	2	5	4	3
25	1	2	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	5	5	3	3
26	2	2	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5
27	2	1	3	3	2	4	1	2	4	3	4	4	2	4	4	3	2	2	4
28	1	1	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4
29	1	1	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2
30	1	1	4	1	2	3	2	4	1	1	5	3	3	2	3	5	3	3	4
31	2	1	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4
32	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1
33	1	2	4	2	3	3	4	5	4	3	4	2	1	2	3	5	1	3	4
34	2	2	2	5	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	3	3	3
35	2	1	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
36	1	2	4	3	1	3	1	1	3	1	4	4	3	1	3	5	5	3	3

	NO TOMAN RESPONSAB LIDADES17	SISTEM DE PRI OMODO	RECONF ENSAS NCENTIV	DESEM EJO DE TRABAJ	MUCHOS MA CRTI CA21	SUFICE NTE RE COMPEN	COMETO ERROR 23	LARGO PLAZO F ROGRES	RIESGOS MOMENT S OPORT	RIESGO S OAC ONALES	DEMASDA RECAUSO 7	ARRESG A BUE STOSAS9	ATMOSP ERA AM DABLEX	TRABAJ O AGR DAS2	COMOD R LAS ESERVA DAS32	FRAS R EFETRABAJ DOR33	RENDIM TO ALT04	TRABAJ O MEJ RAR35	MEJORAR CON TINUAME36
1	2	4	2	2	3	5	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3
2	3	3	3	1	4	5	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3
3	4	3	1	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	1	1	2	5	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3
5	2	3	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	4
6	5	2	2	2	5	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3
7	4	1	1	1	5	1	3	2	3	4	4	1	2	3	2	4	5	3	1
8	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4
9	4	1	1	1	5	1	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5
10	3	1	2	1	4	1	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4
12	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4
13	4	3	4	2	5	5	1	1	3	2	2	3	4	3	5	1	4	4	4
14	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3
15	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3
16	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5
17	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
18	4	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4
19	4	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4
20	4	1	1	1	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2
21	4	2	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5
22	2	1	1	1	1	5	1	2	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5
23	3	2	2	3	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
24	4	4	3	1	1	3	5	3	3	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5
25	1	2	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	2	5	4	5	5
26	5	2	1	2	5	5	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4
27	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3
28	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4
29	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
30	5	1	1	1	5	1	2	3	3	4	4	3	1	2	3	3	5	4	5
31	3	3	3	2	4	4	3	4	4	5	3	4	2	2	3	3	4	4	3
32	1	4	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4
33	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3
34	3	2	3	2	4	5	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	3
35	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3
36	4	1	1	1	5	1	4	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 82 de 82 variables

	DIRECCION CON TENTA7	LLEVAR SE BIEN 38	ORIGULL OS039	ME EQUI VOO040	ASPRAC OINES41	CONFAN 42	AYUDAN 43	FACTOR 44	MPRESI OM45	CONFLC TO46	ESTIMUL AR47	PIENSO4 8	DECSIO NES49	ORGULL OS4850	MEM BROS 1	LEALT AD22	PRECO UP43	PLANIFO UE1	HABILDA EES2	CAPA23	SEPARA R4	PLANIFICACION 5
1	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	1	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
2	3	4	5	4	1	3	3	3	5	2	2	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4
3	4	5	5	3	1	1	1	3	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5
4	2	3	4	1	2	2	1	2	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3
5	5	3	5	2	3	2	4	4	3	3	1	3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5
6	1	2	4	3	2	4	4	1	3	4	3	4	3	4	5	3	2	4	4	4	5	4
7	4	2	5	3	2	3	1	1	3	2	1	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5
8	3	5	5	3	2	3	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	4	5	5	3	3	5
9	3	3	5	4	2	4	5	2	3	1	2	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5
10	4	2	4	3	3	2	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
12	4	3	4	2	1	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4
13	3	2	5	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4
14	3	1	5	1	1	4	1	3	3	1	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4
15	3	2	5	3	2	4	1	4	4	2	2	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4
16	5	3	5	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4
17	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4
18	4	3	4	4	4	4	3	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4
19	4	3	4	4	4	4	3	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	2	2
20	2	2	4	4	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
21	5	1	5	1	1	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
23	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4
24	4	2	5	2	4	2	5	3	4	4	3	4	3	4	5	2	2	4	4	5	3	4
25	5	3	5	3	3	3	5	3	3	1	2	3	1	5	5	1	2	5	4	5	4	4
26	2	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4
27	2	2	5	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
28	4	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5
29	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
30	3	3	5	4	4	4	4	3	5	1	1	3	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5
31	2	3	4	3	3	4	5	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3
32	5	2	5	2	3	2	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5
33	3	3	5	1	3	1	3	1	3	2	2	3	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4
34	4	2	5	1	2	4	4	4	2	1	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5
35	4	3	5	4	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
36	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	4	3	2	5	4	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 82 de 82 variables

	LOGRAR 6	CONOCI MIENTO7	RESPON SABIDIA ES 3	REALICE 10	TERMINE 11	BUSCAN DO 12	QUEJE 1 3	NEGATI OS 14	PROBEM AS 15	CONCEN TRE 16	NEGATI OS 17	PUNTAJE_CLIMA	VALORACION_CLIMA	PUNTAJE_RENOMIEN TO LABORAL	PUNTAJE_RI ENDIMIEN TO LABORAL	PUNTAJE_REN DIMIENTO CO MPORTAN ENTO LABORAL	PUNTAJE_C OMPORTAN ENTO LABORAL	VALORACION_REN DIMIENTO LABORAL
1	5	4	5	4	3	4	3	1	2	2	2	175.00	4	55.00	31.00	16.00	8.00	4
2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	179.00	4	57.00	30.00	16.00	11.00	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164.00	4	66.00	30.00	16.00	20.00	5
4	3	4	2	3	2	4	1	3	1	1	1	160.00	4	43.00	25.00	11.00	7.00	3
5	4	5	1	3	4	4	1	3	1	1	1	198.00	4	53.00	34.00	12.00	7.00	4
6	5	4	4	3	5	1	2	1	2	1	1	161.00	4	53.00	30.00	16.00	7.00	4
7	4	4	2	3	3	4	1	1	1	1	2	156.00	3	48.00	30.00	12.00	6.00	3
8	5	4	5	4	5	4	3	3	2	3	1	207.00	4	61.00	31.00	18.00	12.00	4
9	5	5	4	4	5	4	2	3	1	1	1	177.00	4	59.00	34.00	17.00	8.00	4
10	5	5	3	3	3	3	1	2	1	1	2	161.00	4	49.00	30.00	12.00	7.00	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	212.00	4	64.00	28.00	16.00	20.00	4
12	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	1	174.00	4	52.00	30.00	14.00	8.00	4
13	5	5	4	2	3	3	3	2	1	1	1	169.00	4	51.00	31.00	12.00	8.00	4
14	4	5	5	4	4	3	1	1	1	1	1	159.00	3	53.00	32.00	16.00	5.00	4
15	5	5	4	5	4	4	2	4	2	4	3	166.00	4	64.00	32.00	17.00	15.00	4
16	4	5	4	4	4	4	4	3	2	1	1	196.00	4	59.00	32.00	16.00	11.00	4
17	5	5	4	4	5	5	3	2	4	3	1	172.00	4	61.00	30.00	18.00	13.00	4
18	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	169.00	4	58.00	33.00	20.00	5.00	4
19	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	169.00	4	54.00	29.00	20.00	5.00	4
20	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	166.00	4	56.00	28.00	15.00	13.00	4
21	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	206.00	4	58.00	33.00	20.00	5.00	4
22	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	184.00	4	60.00	35.00	20.00	5.00	4
23	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	171.00	4	56.00	31.00	14.00	11.00	4
24	5	4	5	5	5	4	3	1	1	1	1	187.00	4	55.00	29.00	19.00	7.00	4
25	5	4	4	3	4	5	1	1	1	1	1	183.00	4	52.00	31.00	16.00	5.00	4
26	5	5	5	5	5	5	2	3	1	1	1	205.00	4	62.00	34.00	20.00	8.00	4
27	4	4	3	3	4	3	1	1	1	1	2	155.00	3	44.00	25.00	13.00	6.00	3
28	5	5	5	5	3	5	2	1	1	1	1	196.00	4	58.00	34.00	18.00	6.00	4
29	5	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	173.00	4	56.00	33.00	18.00	5.00	4
30	4	4	5	5	5	5	2	4	1	1	3	160.00	4	61.00	30.00	20.00	11.00	4
31	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	171.00	4	51.00	28.00	15.00	8.00	4
32	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	195.00	4	60.00	35.00	20.00	5.00	4
33	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	3	150.00	3	60.00	27.00	16.00	17.00	4
34	5	5	4	3	4	4	1	1	1	1	1	177.00	4	52.00	32.00	15.00	5.00	4
35	5	5	5	4	3	3	1	2	1	1	1	169.00	4	52.00	31.00	15.00	6.00	4
36	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	123.00	3	60.00	35.00	20.00	5.00	4

Vista de datos Vista de variables



Visible: 62 de 62 variables												
	PUNTAE_RENMIEN TO_LABORAL	PUNTAE_RE NDIMIENTO O_TAREA	PUNTAE_RE NDIMIENTO_CO NTEXTO	PUNTAE_C OMPORATAI ENTOS_CO	VALORACION RENDIMIENTO LABORAL	VALORACION_RE NDIMIENTO_TARE A	VALORACION_REMI ENTO_EN_EL_CONTEX TO	VALORACION_COMPORT AMIENTOS_CONTRAPRO DUCENTES	var	var	var	var
1	55.00	31.00	16.00	8.00	4	5	4	2				
2	57.00	30.00	16.00	11.00	4	5	4	3				
3	66.00	30.00	16.00	20.00	5	5	4	4				
4	43.00	25.00	11.00	7.00	3	4	3	2				
5	53.00	34.00	12.00	7.00	4	5	3	2				
6	53.00	30.00	16.00	7.00	4	5	4	2				
7	48.00	30.00	12.00	6.00	3	5	3	2				
8	61.00	31.00	18.00	12.00	4	5	5	3				
9	59.00	34.00	17.00	8.00	4	5	5	2				
10	49.00	30.00	12.00	7.00	4	5	3	2				
11	64.00	28.00	16.00	20.00	4	4	4	4				
12	52.00	30.00	14.00	8.00	4	5	4	2				
13	51.00	31.00	12.00	8.00	4	5	3	2				
14	53.00	32.00	16.00	5.00	4	5	4	1				
15	64.00	32.00	17.00	16.00	4	5	5	3				
16	59.00	32.00	16.00	11.00	4	5	4	3				
17	61.00	30.00	18.00	13.00	4	5	5	3				
18	58.00	33.00	20.00	5.00	4	5	5	1				
19	54.00	29.00	20.00	5.00	4	5	5	1				
20	56.00	28.00	15.00	13.00	4	4	4	3				
21	58.00	33.00	20.00	5.00	4	5	5	1				
22	60.00	35.00	20.00	5.00	4	5	5	1				
23	56.00	31.00	14.00	11.00	4	5	4	3				
24	55.00	29.00	19.00	7.00	4	5	5	2				
25	52.00	31.00	16.00	5.00	4	5	4	1				
26	62.00	34.00	20.00	8.00	4	5	5	2				
27	44.00	25.00	13.00	6.00	3	4	4	2				
28	58.00	34.00	18.00	6.00	4	5	5	2				
29	56.00	33.00	18.00	5.00	4	5	5	1				
30	61.00	30.00	20.00	11.00	4	5	5	3				
31	51.00	28.00	15.00	8.00	4	4	4	2				
32	60.00	35.00	20.00	5.00	4	5	5	1				
33	60.00	27.00	16.00	17.00	4	4	4	4				
34	52.00	32.00	15.00	5.00	4	5	4	1				
35	52.00	31.00	15.00	6.00	4	5	4	2				
36	60.00	36.00	20.00	5.00	4	5	5	1				

### Consentimiento informado

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me encueste un personal autorizado del trabajo de investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD 2020" entiendo que la encuesta formara parte de una investigación centrada en determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el Centro de Salud la Libertad. Huancayo.

Entiendo que seré encuestado (a) en mi área de trabajo y en los horarios en que laboro se me arán preguntas acerca del clima que se lleva a cabo en el Centro de Salud y del mi rendimiento laboral. La encuesta durara aproximadamente 20 minutos. Es también de mi conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro a fin de obtener más información.

Entiendo que fui elegido (a) para participar en este estudio al ser una población censal.

He concedido libremente esta encuesta. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aun después de haber iniciado puedo rehusarme a responder las preguntas formuladas y dar por terminado la encuesta, se me ha mencionado también que mis respuestas a las preguntas no serán revelados.

Entiendo que los resultados de esta investigación me serán proporcionados si los solicito y que .....es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo

01/06/21  
Fecha

  
Firma del encuestado

  
Firma del encuestador

### Consentimiento informado

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me encuentre un personal autorizado del trabajo de investigación titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD 2020**" entiendo que la encuesta formara parte de una investigación centrada en determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el Centro de Salud la Libertad. Huancayo.

Entiendo que seré encuestado (a) en mi área de trabajo y en los horarios en que laboro. Se me harán preguntas acerca del clima que se lleva a cabo en el Centro de Salud y del mi rendimiento laboral. La encuesta durara aproximadamente 20 minutos. Es también de mi conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro a fin de obtener más información.

Entiendo que fui elegido (a) para participar en este estudio al ser una población censal.

He concedido libremente esta encuesta. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aun después de haber iniciado puedo rehusarme a responder las preguntas formuladas y dar por terminado la encuesta, se me ha mencionado también que mis respuestas a las preguntas no serán revelados.

Entiendo que los resultados de esta investigación me serán proporcionados si los solicito y que ..... es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo

01/07/21  
Fecha

[Firma]  
Firma del encuestador

[Firma]  
Firma del encuestado

### Consentimiento informado

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me encueste un personal autorizado del trabajo de investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD 2020" entiendo que la encuesta formara parte de una investigación centrada en determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el Centro de Salud la Libertad, Huancayo.

Entiendo que seré encuestado (a) en mi área de trabajo y en los horarios en que laboro se me harán preguntas acerca del clima que se lleva a cabo en el Centro de Salud y del mi rendimiento laboral. La encuesta durara aproximadamente 20 minutos. Es también de mi conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro a fin de obtener más información.

Entiendo que fui elegido (a) para participar en este estudio al ser una población censal.

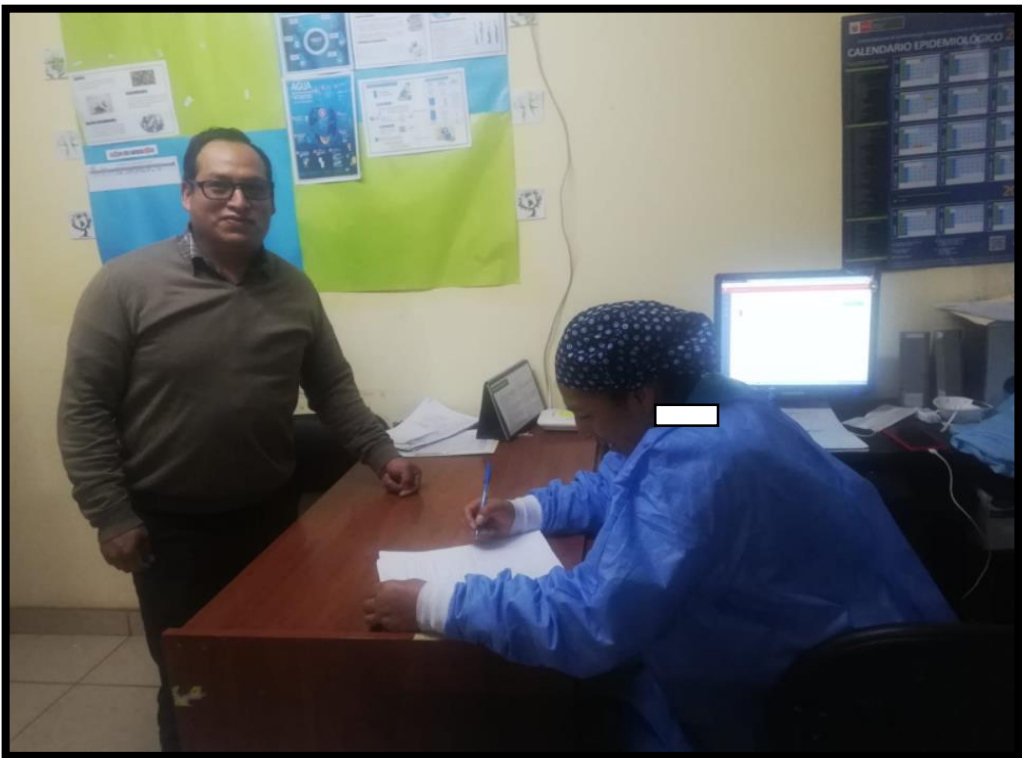
He concedido libremente esta encuesta. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aun después de haber iniciado puedo rehusarme a responder las preguntas formuladas y dar por terminado la encuesta. se me ha mencionado también que mis respuestas a las preguntas no serán revelados.

Entiendo que los resultados de esta investigación me serán proporcionados si los solicito y que .....es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo

25/06/21  
Fecha

  
Firma del encuestador

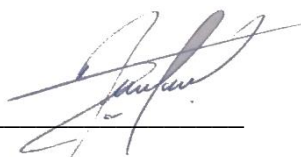
  
Firma del encuestado



## COMPROMISO DE AUTORÍA

A los 13 días del mes de enero, yo ALFREDO CRISTOBAL QUISPE, identificado con DNI N° 42053151 Domiciliado en PASAJE PRIMAVERA S/N LA PUNTA - SAPALLANGA, estudiante de Posgrado de Gestión en Servicios de Salud de la Universidad Peruana Los Andes, me comprometo a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación tituladas “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD 2020**” se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 13 de enero del 2021



---

Cristóbal Quispe Alfredo  
DNI: 42053151