



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Tesis

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del
centro de salud militar del cuartel general del Ejército, Lima 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas

Presentado por:

Autor: Cayan Castro, Pedro Enrique

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3214-9996>

Asesor: Mg. Franco Lopez, Guillermo David

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7150-8771>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Pedro Enrique Cayan Castro, egresado de la Facultad de **INGENIERIA Y NEGOCIOS** y Escuela Académica Profesional de **Negocios y Competitividad** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud militar del cuartel general del Ejército, Lima 2024”** Asesorado por el docente: David Guillermo Franco López DNI 25656486, ORCID 0000-0003-0088-7353 tiene un índice de similitud de **19 (diecinueve) %** OID: 14912:423154526, verificable en el reporte de originalidad del software Turniting.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1
 Pedro Enrique Cayan Castro
 Egresado
 DNI: 74120948



.....
 Firma
 David Guillermo Franco López
 DNI:25656486

Lima, 23 de Enero de 2025

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres y a mi hermano y especialmente a mi padre por estar inculcarme el valor del esfuerzo y la educación. Su guía y ejemplo han sido fundamentales para mi vida profesional.

Agradecimiento

A Dios, mi fuente de fortaleza y refugio, quien me ha guiado y concedido sabiduría durante todo el recorrido de mi carrera profesional. A mis padres y mi hermano, cuyo amor incondicional y respaldo constante han sido el pilar fundamental en este camino.

Índice General

	Pág.
Declaración Jurada De Autoría Y Originalidad Del Trabajo	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento.....	4
Índice General	5
Índice de Tablas	8
Índice de Figuras	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema.....	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos de la investigación.....	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación de la investigación	21
1.4.1 Teórica	21
1.4.2 Metodológica	23
1.4.3 Práctica	23
1.5 Limitaciones de la investigación.....	24

1.5.1. Temporal	24
1.5.2. Espacial.....	24
1.5.3. Recursos.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	25
2.1 Antecedentes de la Investigación	25
2.2 Bases teóricas.....	29
2.3 Formulación de hipótesis.....	35
2.3.1 Hipótesis general	35
2.3.2 Hipótesis específica	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	37
3.1. Método de investigación	37
3.2. Enfoque investigativo.....	37
3.3. Tipo de investigación	38
3.4. Diseño de Investigación	39
3.5. Población, Muestra y Muestreo	39
3.6. Variables y Operacionalización	40
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.7.1. Técnica	41
3.7.2. Descripción	41
3.7.3. Validación	42
3.7.4. Confiabilidad.....	42
3.8. Procesamiento y Análisis de datos.....	43
3.9. Aspectos éticos.....	43
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS ...	44

4.1. Resultados	44
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	44
4.1.2. Prueba de hipótesis	57
A. Confiabilidad con alfa de Cronbach.....	57
B. Prueba de Normalidad	59
4.1.3. Discusión de resultados	70
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS	76
Anexos	82
Anexo 1: Matriz de consistencia	83
Anexo 2: Instrumentos	84
Anexo 3: Validez de instrumento	88
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento	106
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	107
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	119
Anexo 8: Reporte de Similitud de Turniting	120
Anexo 9: Árbol de Problemas	121
Anexo 10: Matriz de operacionalización de Variables	123

Índice de Tablas

Tabla 1 Confiabilidad del Clima Organizacional	56
Tabla 2 Confiabilidad de la variable Desempeño laboral	57
Tabla 3 Normalidad de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral	58
Tabla 4 Correlaciones del Clima Organizacional y Desempeño Laboral	59
Tabla 5 Correlaciones de la sobre condiciones de Trabajo y desempeño laboral.....	60
Tabla 6 Correlaciones de Relaciones Interpersonales y desempeño laboral.....	61
Tabla 7 Correlaciones de Comunicación Interna y desempeño laboral.....	62
Tabla 8 Correlaciones de Estructura organizacional y desempeño laboral.....	63
Tabla 9 Correlaciones de Formación Profesional y desempeño laboral.....	64
Tabla 10 Correlaciones de Reconocimiento y Profesión y desempeño laboral.....	65
Tabla 11 Correlaciones de Motivación y Satisfacción y desempeño laboral.....	66
Tabla 12 Correlaciones de Dimensión Psicosocial y desempeño laboral.....	67

Índice de Figuras

Figura 1 Variable 1: Clima Organizacional	45
Figura 2 Dimensión 1: Condiciones de Trabajo.....	46
Figura 3 Dimensión 2: Relaciones Interpersonales	47
Figura 4 Dimensión 3: Comunicación Interna	48
Figura 5 Dimensión 4: Estructura Organizacional	49
Figura 6 Dimensión 5: Formación Profesional	50
Figura 7 Dimensión 6: Reconocimiento y promoción	51
Figura 8 Dimensión 7: Motivación y satisfacción	52
Figura 9 Dimensión 8: Dimensión Psicosocial	53
Figura 10 Variable 2: Desempeño Laboral	54
Figura 11 Dimensión 1: Relaciones Interpersonales	55
Figura 12 Dimensión 2: Habilidades y Conocimientos	56
Figura 13 Dimensión 3: Valores.....	57

RESUMEN

La presente investigación analiza la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en el Centro de Salud Militar del Ejército en Lima. Se identifican factores críticos que afectan tanto la satisfacción de los empleados como su rendimiento. Un 35% de los trabajadores reporta un deterioro en las interacciones personales y el acceso a recursos, lo que impacta negativamente en su motivación. Además, el 86% considera que un ambiente laboral positivo es fundamental para su felicidad en el trabajo. La correlación entre clima organizacional y desempeño laboral se establece con un coeficiente de 0.556, indicando una relación positiva moderada. La investigación destaca la necesidad de implementar estrategias que mejoren la comunicación, el apoyo social y los programas de reconocimiento, dado que un 70% de los empleados se siente insatisfecho por la falta de apoyo de sus superiores. También se identifican altos niveles de estrés laboral, con un 60% de los trabajadores experimentando esta condición. En conclusión, mejorar el clima organizacional es esencial para aumentar la satisfacción y el rendimiento del personal, lo que a su vez beneficiará la calidad del servicio prestado.

Palabras Clave: clima organizacional, desempeño laboral, personal de salud, motivación, satisfacción laboral

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between organizational climate and job performance among health personnel at the Military Health Center of the Army in Lima. Critical factors affecting employee satisfaction and performance are identified. About 35% of workers report a deterioration in personal interactions and resource accessibility, negatively impacting their motivation. Furthermore, 86% believe that a positive work environment is essential for their happiness at work. The correlation between organizational climate and job performance is established with a coefficient of 0.556, indicating a moderate positive relationship. The study highlights the need to implement strategies that improve communication, social support, and recognition programs since 70% of employees feel dissatisfied due to lack of support from their superiors. Elevated levels of work-related stress are also identified, with 60% of workers experiencing this condition. In conclusion, improving the organizational climate is crucial to enhance employee satisfaction and performance, which will subsequently benefit the quality of service provided.

Keywords: organizational climate, job performance, health personnel, motivation, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada "Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024" se centra en analizar cómo las condiciones del entorno laboral impactan en el rendimiento de los empleados en el sector salud. En la **Introducción**, se establece la importancia del clima organizacional como un factor determinante en la motivación y satisfacción de los trabajadores, así como su influencia directa en los resultados productivos de la organización.

El **Capítulo I** aborda el planteamiento del problema, donde se identifican las dificultades actuales que enfrentan los empleados, tales como la falta de confianza en la dirección y el escaso apoyo social. Se presentan datos estadísticos que reflejan una percepción negativa del clima laboral, con un 35% de insatisfacción en interacciones personales y un 60% de estrés laboral entre los trabajadores.

En el **Capítulo II**, se realiza una revisión de la literatura existente sobre el tema, analizando estudios previos que evidencian la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral. Se destacan ejemplos de diferentes contextos, incluyendo investigaciones realizadas en España, Cuba y Perú. Mediante en el **Capítulo III** describe la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación, incluyendo el diseño del estudio, la población objetivo y las técnicas de recolección de datos. Finalmente, en el **Capítulo IV**, se presentan los resultados y análisis, donde se discuten las implicaciones de los hallazgos para mejorar el clima laboral y, por ende, el desempeño del personal de salud. Se concluye con recomendaciones prácticas basadas en los resultados obtenidos

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día, el clima organizacionales crucial para el éxito de una empresa, ya que influye en la motivación, las relaciones laborales y, en última instancia, en los resultados productivos (Caijao, 2021); Por otro lado, el desempeño laboral se considera relevante no solo por el crecimiento individual de los empleados, sino también para el triunfo y la viabilidad de las organizaciones en un contexto de competencia garantizan el éxito y la sostenibilidad de las mismas en un ambiente de competencia (Mendoza y Tuni 2022).

En un estudio español (Perez y Gonzales 2021), Se observa que el clima organizacional de una organización muestra varios factores críticos que impactan a los empleados, tales como: la escasa confianza en la organización, el elevado ritmo de trabajo, la ausencia de respaldo social, la remuneración deficiente y la reducida satisfacción en el trabajo. Por ende, se pueden destacar diversos factores que afectan de manera negativa tanto a los empleados como a la eficacia productiva de la organización. Estos factores incluyen la desconfianza hacia la dirección, altos niveles de tensión laboral, limitado apoyo social entre los compañeros, sueldos bajos y una baja satisfacción laboral. Estos obstáculos afectan la dedicación, la motivación y el desempeño de los trabajadores, generando un ambiente de trabajo insatisfactorio y poco eficaz.; Asimismo, en un estudio cubano, propuesto por (Armenteros y Torres 2021), se identificaron diversos problemas relacionado con el desempeño laboral y condiciones laborales, uno de los problemas que se mencionan sobre el clima organización se relaciona con respecto a la satisfacción de los trabajadores, el compromiso y la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo para promover un entorno laboral más positivo y productivo. Por otro lado, en el Peru, propuesto por (Egusquiza y

Manrique 2023), se pudieron identificar diversos problemas como la falta de remuneración adecuada, la predominancia de relaciones familiares en el trabajo y una percepción general, durante los problemas presentado durante el clima organizacional en las pymes del sector comercio en Ayacucho se manifiesta en las percepciones de los trabajadores acerca de su ambiente de trabajo. De acuerdo con la información recolectada, un 19.9% de los participantes en la encuesta expresa su punto de vista que el clima es regular, mientras que un 10.2% lo cataloga como bueno. En cambio, un 8.5% de los empleados lo considera muy malo y solo un 4% lo considera muy bueno. Estos hallazgos señalan que hay una percepción predominantemente negativa o neutral acerca del ambiente laboral, lo que podría impactar en el desempeño y la satisfacción laborales de los empleados. Asimismo, se realizó un estudio en lima que fue propuesto por Garcia (2023), la realidad problemática que se puede evidenciar en el clima organizacional en hospital IIE se manifiesta en datos alarmantes. Un 35% de los empleados sostiene que elementos como las interacciones personales, la accesibilidad de recursos y los valores grupales se encuentran en un alto grado de deterioro. Esto señala que el entorno de trabajo no es el apropiado, lo que podría impactar de manera adversa en el comportamiento de los trabajadores y, consecuentemente, en la calidad del servicio que se proporciona. Además, se demuestra que el clima laboral tiene impacto en un 86% en el grado de felicidad en el trabajo del personal sanitario, lo que indica que un ambiente laboral desfavorable puede afectar de manera significativa la satisfacción y motivación de los empleados. En conclusión, se analiza investigaciones acerca del ambiente laboral en España, Cuba y Perú, resaltando dificultades habituales que impactan tanto en los empleados como en la productividad. Entre las principales dificultades se incluyen la falta de confianza, elevada tensión en el trabajo, escaso respaldo social, sueldos insuficientes y una baja satisfacción. Estos elementos afectan de manera adversa el compromiso, la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Un

punto crucial es que, a pesar de que los problemas se repiten en diferentes situaciones, las organizaciones no están poniendo en marcha acciones adecuadas para optimizar el entorno de trabajo, perpetuando así un ciclo de insatisfacción y escasa eficiencia.

En un estudio español (Vega y Stone 2024), El desempeño laboral se ve afectado por diversos factores estadísticos que influyen en la satisfacción de los empleados y la productividad organizacional. Un estudio revela que entre el 30% y el 40% de los trabajadores se sienten insatisfechos por falta de apoyo de sus superiores y de canales de comunicación efectivos. El estrés laboral se relaciona con climas organizacionales deficientes, aumentando la rotación y disminuyendo el compromiso. La percepción de justicia organizacional influye en la motivación, revelando que organizaciones con injusticia percibida disminuyen su rendimiento hasta un 20%. Asimismo, en un estudio realizado en México, que fue propuesto por (Bardales y Cárdenas 2020), se puede evidenciar en el estudio del desempeño laboral en la Gestión Municipal 2020 revela problemas en organizaciones, como estrés, falta de identidad institucional y trabajo en equipo deficiente, afectando al 70%. Aunque la capacitación mejora el rendimiento, su implementación inadecuada destaca la necesidad de políticas que promuevan un buen clima organizacional y la formación continua. Por otro lado, se realizó un estudio en Perú que fue propuesto por (Ancco y Quispe 2023), se puede visualizar la realidad problemática del desempeño laboral en el sector salud peruano, según el estudio, está marcada por la prevalencia del síndrome de burnout, especialmente en profesionales de salud que enfrentan estrés laboral. Asimismo, se realizó un estudio en Lima que fue propuesta por Minaya (2021) señala que el servicio del SAT en Lima tiene deficiencias que impactan la percepción de los contribuyentes y generan descontento. A pesar de mejoras en la recaudación municipal, la atención al usuario sigue siendo insatisfactoria. Los contribuyentes se sienten desprotegidos ante posibles abusos del SAT, lo que ha llevado a un

aumento de quejas sin resolver. Estas dificultades sobrecargan al tribunal fiscal y al poder judicial, afectando la satisfacción de empleados y productividad. Según (Vega y Stone 2024), nos abarca que entre el 30% y el 40% de los empleados reportan insatisfacción y un 60% experimenta estrés, lo que genera alta rotación y bajo compromiso. Mediante (Bardales y Cardenas 2020) nos señalan que, en México, el 70% de las organizaciones enfrenta problemas críticos relacionados con el estrés y la falta de identidad institucional, mientras que (Ancco y Quispe 2023) revelan que, el 41.4% de los profesionales de salud en Perú sufre de burnout, afectando su rendimiento laboral.

En un estudio español quien fue propuesta por Templado (2023), se muestra en la investigación sobre el clima organizacional y su efecto en el personal docente demuestra que un entorno laboral negativo reduce significativamente la satisfacción y el rendimiento de los docentes. Estudios indican que un clima deficiente, caracterizado por baja comunicación, escaso apoyo y falta de motivación, disminuye el compromiso y la eficacia en la enseñanza, lo cual afecta la calidad de la educación que los alumnos obtienen es la calidad de la educación que reciben. En el contexto de un estudio específico, se observó que, al mejorar el clima laboral, se incrementó en un 20% la satisfacción docente, lo cual se reflejó en una mejor disposición hacia sus funciones y en el rendimiento académico de los estudiantes. Se realizó un estudio en Ecuador que fue propuesto por (Galarza y Perez 2024) se evidencia, que en la dirección general de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador (DIGEIM), un clima organizacional inadecuado ha generado consecuencias negativas en el desempeño laboral. Más del 50% de los servidores reportaron una falta de comunicación efectiva y baja motivación, factores que contribuyeron a que el 35.9% de los trabajadores perciban baja productividad. Además, un 42.2% indicó que su eficacia laboral es deficiente, y un 31.3% cree que rara vez se alcanza una eficiencia adecuada. Asimismo, Se realizó

un estudio en el peru en la región de Piura que fue propuesto por Carhuapoma (2022), por lo cual la investigación sobre el clima organizacional en la dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura muestra que un clima laboral negativo influye desfavorablemente en el desempeño de los colaboradores. Entre los problemas destacados se incluyen conflictos interpersonales, desmotivación y baja moral, lo cual reduce el rendimiento y genera insatisfacción laboral. Estadísticamente, un 45% de los colaboradores evaluó su desempeño como deficiente a causa de la ausencia de coordinación y comunicación eficaz en el entorno de trabajo, mientras que el clima organizacional tuvo una significancia de 0.556 en correlación con el rendimiento, confirmando una relación positiva moderada entre ambas variables. Por otro lado, se realizó un estudio en el peru en el distrito del Rímac que fue presentado por Zuñiga (2023), se puede evidenciar que la problemática del clima organizacional afecta el desempeño laboral, especialmente en instituciones castrenses en ambiente organizacionales favorables que incrementa la motivación y optimiza el desempeño. Por lo tanto, es crucial implementar estrategias que fortalezcan el clima organizacional para mejorar los resultados institucionales y mitigar el impacto negativo de un clima desfavorable en el rendimiento laboral. En conclusión, Los estudios de Templado (2023) , (Galarza y Perez 2024) , Carhuapoma (2022), Zuñiga (2023) nos demuestran que un clima organizacional desfavorable reduce significativamente el rendimiento y la satisfacción laboral en diversos contextos. Factores como la comunicación, motivación, apoyo, recompensa y autonomía resultan críticos: una comunicación deficiente y falta de coordinación disminuyen el rendimiento; el apoyo y motivación bajos afectan la productividad; y la falta de autonomía y recompensa reduce el compromiso. Todos los estudios subrayan que mejorar el clima organizacional mediante estrategias de comunicación efectiva, apoyo y recompensas adecuadas es esencial para optimizar el desempeño laboral y elevar la satisfacción.

En el clima organizacional se realiza un estudio sobre el entorno local que fue propuesto por (Ninozca y Cabello 2023), nos narra que la realidad problemática local por lo cual en cada árbol del problema de cada variable se habla en el anexo 1 y anexo 2 en la institución educativa militar en Lima se centra en un ambiente laboral marcado por relaciones interpersonales tensas, una comunicación deficiente y falta de apoyo emocional, lo que afecta el cumplimiento de funciones y la satisfacción de los empleados. Muchos trabajadores enfrentan desgaste emocional y sienten que la comunicación y la coordinación son inadecuadas, lo cual contribuye a un bajo compromiso y dificulta la eficiencia en sus actividades diarias. Esto resalta la necesidad de que los directores implementen un liderazgo que fomente la comunicación asertiva y promueva un clima organizacional positivo para mejorar tanto el desempeño como la moral de los empleados; Por otro lado, en el desempeño laboral se realiza un estudio sobre el entorno local que fue propuesto Murga (2022), se puede evidenciar que la problemática local identificada en el documento se centra en la deficiencia de competencias digitales dentro de la Sub Jefatura de Administración de Supervisores, Técnicos y Suboficiales del Ejército del Perú, ubicada en San Borja. La falta de habilidades en tecnología digital entre los administradores afecta su desempeño laboral, dificultando procesos administrativos y limitando la eficiencia organizacional. La investigación sugiere que la mayoría del personal carece de capacitación en tecnologías de información y comunicación, provocando un uso incorrecto de instrumentos digitales y perjudicando la productividad y la comunicación. Se deduce que potenciar estas habilidades es esencial para incrementar el desempeño profesional y la calidad del servicio en esta entidad militar.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados administrativos en una entidad pública, Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE2: ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE3: ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la toma de decisiones en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE4: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las condiciones de trabajo en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE5: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con las relaciones interpersonales en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE6: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con la comunicación interna en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE7: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con la estructura organizacional en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE8: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con la formación profesional en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE9: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con el reconocimiento y promoción en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE10: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con la motivación y satisfacción en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

PE11: ¿De qué manera el desempeño laboral se relaciona con la dimensión psicosocial en el Centro de Atención Médica en una entidad pública, Lima, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal de salud en el Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército en Lima durante el año 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Analizar el impacto del entorno laboral en el clima organizacional de los empleados de la salud.

OE2: Examinar la influencia de las interacciones interpersonales en el ambiente laboral de los empleados de la industria de la salud.

OE3: Examinar cómo la comunicación interna y el entorno laboral de los trabajadores de la salud están conectados.

OE4: Determine cómo la estructura organizacional afecta el clima organizacional de los trabajadores de la salud.

OE5: Evaluar cómo la formación profesional afecta el clima organizacional de los trabajadores de salud.

OE6: Investigar cómo el reconocimiento profesional afecta el Desempeño Laboral de los empleados de la salud

OE7: Analizar cómo la motivación y la satisfacción laboral influyen en el clima organizacional de los empleados de salud.

OE8: Examine cómo la dimensión psicosocial afecta el estado del ambiente laboral entre el equipo de salud.

OE9: Determine cómo el desempeño laboral del personal de salud se ve afectado por la calidad del servicio.

OE10: Analizar cómo la productividad afecta el desempeño profesional del equipo de salud. evaluar cómo las decisiones afectan el clima organizacional del personal de salud.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio optó por emplear tres teorías como análisis teórico de las variables del ambiente y el rendimiento laborales, las cuales se están estudiando en dicho estudio. Las siguientes son unas de las teorías relacionadas con la variable del clima organizacional: (a) **La teoría de los factores organizacionales** que inciden en el ambiente organizacional que se experimentó en el pasado propuesta por Litwin y Stringer sostiene que el ambiente laboral influye directamente en el comportamiento y desempeño de los empleados mediante la motivación, satisfacción y rendimientos donde esas áreas puedan necesitar más atención en el clima organizacional (Litwin y Stringer 1968); (b) **La teoría del modelo de clima y cultura** que fue propuesta por Daniel Denison nos argumenta que es una cultura organizacional lúcida, expresada en estas cuatro dimensiones que fomenta un entorno positivo que potencia el rendimiento, la eficiencia y la capacidad de la empresa para adaptarse a desafíos externos Denison (1990); (c) **La teoría del clima Laboral XY** que fue propuesta por Douglas McGregor nos argumenta que la Teoría X Considera que los trabajadores son videntes y requieren un control riguroso, lo que provoca un ambiente de autoridad. Por otro lado, la Teoría Y argumenta que los trabajadores son responsables

y proactivos, promoviendo un ambiente de participación y estimulante. El estilo de liderazgo que una organización implemente tiene un impacto directo en su ambiente de trabajo y en la motivación de sus trabajadores McGregor (1960).

Por otra parte, en la variable del desempeño laboral se consideró las siguientes teorías: (i) La teoría de las expectativas que fue compuesta por Víctor Vroom nos sostiene que esta teoría sostiene que el desempeño en el trabajo se ve influenciado por las expectativas que se esperan de los empleados en relación con los resultados de sus esfuerzos, lo que significa que una persona tiende a actuar de manera particular basándose en la convicción de que si realiza una acción podrá obtener una satisfacción Vroom (1964); (ii) la teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham que fue propuesta por Edwin Locke y Gary Latham nos argumenta esta teoría que el desempeño laboral se potencia cuando los trabajadores poseen objetivos precisos, concretos y desafiantes, pero factibles (Locke y Latham 1990); (iii) la teoría del modelo de los cinco grandes factores de la personalidad que fue propuesta por Lewis Goldberg nos argumenta describen cinco aspectos fundamentales de la personalidad: extraversión, compromiso, receptividad a la experiencia, cordialidad y estabilidad emocional. Estos atributos impactan en la conducta y el rendimiento en el trabajo, siendo la responsabilidad la característica más vinculada a un rendimiento elevado. El modelo propone que la personalidad influye en cómo los trabajadores afrontan retos y administran sus responsabilidades laborales (Goldberg y Costa 1940).

1.4.2 Metodológica

La investigación se basó en un método cuantitativo, dado que es un estudio que permite la recolección y estudio de datos numéricos con el objetivo de lograr resultados objetivos y generalizables que ayudarán a mejorar el entorno organizativo de la entidad pública en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército. Además, presentó un diseño no experimental que simplificará la observación de los fenómenos en su entorno natural, proporcionando de esta manera una comprensión más integral y realista de los comportamientos y la relación entre las variables. Además, el estudio permitirá descubrir cómo la productividad, las relaciones interpersonales, la comunicación interna y la toma de decisiones están vinculados de manera directa o indirecta con el desempeño de los trabajadores. En última instancia, el trabajo de investigación se empleará como punto de referencia para futuras investigaciones de la carrera de gestión y administración de empresas, con el objetivo de establecer la correlación entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral.

1.4.3 Práctica

En cuanto a la importancia práctica de este estudio, ya que es un estudio de correlación, permite identificar y relacionar las variables del ambiente y el rendimiento laborales en los trabajadores, sin influir en ninguna de estas variables. Asimismo, la investigación ofrecerá una propuesta de respuesta a las dificultades detectadas en la institución pública del ejército peruano en el sector administrativo.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se llevará a cabo en un periodo específico, que abarca desde agosto hasta diciembre de 2024.

1.5.2. Espacial

La investigación se desarrollará en un área comercial de una empresa de entidad pública ubicada en el distrito de San Borja, Lima, Perú.

1.5.3. Recursos

La investigación cuenta con un presupuesto estimado de S/ 13,550.00, que será financiado completamente por el investigado

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Antecedentes nacionales

(Herrera y Palomino 2019), Se realizó un estudio sistemático de la literatura científica enfocada en el ambiente organizacional en la administración pública, incluyendo investigaciones publicadas desde 2010 hasta 2019. El fundamento de la investigación fue la estructura de un método sistemático que facilitó la identificación, elección y evaluación de artículos pertinentes. Se comenzó con un grupo de 31 estudios, de los cuales se descartaron 2 por ser duplicados y 14 por no satisfacer los criterios de inclusión, lo que condujo a la inclusión final de 10 artículos. Por ende, esto implica que el 32,27% de los artículos satisfacían los criterios establecidos. Los hallazgos de la revisión señalaron que, pese a la identificación de diversas investigaciones, únicamente un grupo reducido consiguió obtener una prueba de forma eficaz la correlación de Pearson se utiliza para detectar una correlación relevante entre la comunicación interna y el ambiente organizacional, presentando un coeficiente de correlación de $r=0.959$ y un grado de significación de $p<0.01$. Asimismo, el entorno de trabajo en el sector de la administración pública. Una de las conclusiones más relevantes del estudio propone que se debe enfocar más en el estudio del ambiente de trabajo en este sector, ya que los informes analizados proporcionaron datos valiosos pero escasos. Esto subraya la relevancia de seguir estudiando este asunto para optimizar la administración pública y el bienestar empresarial.

Urbano (2018), en su investigación, aplicó un enfoque de investigación cuantitativa con un grupo de 13 empleados. Los hallazgos indicaron que el 54% de los empleados valoraron el ambiente laboral como positivo, mientras que el 46% lo evaluó como medio. Respecto al rendimiento en el trabajo, el 62% de los empleados lo valoró como alto, mientras que el 100% de aquellos con un

ambiente laboral medio lo consideró bajo. Los estudios estadísticos, empleando la prueba de Chi-cuadrado, mostraron que el valor calculado de Chi-cuadrado (839,44) superó notablemente al valor teórico (88,25), con un $p < 0,05$, lo que señala una correlación directa y relevante entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral. Se determinó que un ambiente laboral apropiado potencia el rendimiento laboral en la organización.

Mientras que (Barboza y Rivera 2021) se dieron a cabo una investigación cuantitativa con un diseño no experimental y un muestreo no probabilístico por conveniencia en el hotel Las Vegas de Jaén, en el que se realizó una encuesta a 18 empleados. Los hallazgos indicaron que el 44.44% de los empleados considera que las tareas les facilitan el aprendizaje y desarrollo, mientras que el 50% percibe que su labor es eficaz y a tiempo. El resultado de la investigación señala que hay una correlación positiva elevada Rho de Spearman de 0.733 por lo cual, entre el clima organizacional y el rendimiento en el trabajo, lo que implica que un entorno de trabajo positivo ayuda de manera significativa a incrementar el rendimiento de los trabajadores.

Se puede analizar que la investigación propuesta por Guerra (2020), La investigación titulada **"Eficiencia del clima organizacional y desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército del Perú"** fue realizada en 2020 por Jorge Alberto Chanca Guerra en el IESTPE. Su objetivo principal fue analizar la relación entre la eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar. Para ello, se empleó un enfoque aplicado, con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental, evitando manipular la variable independiente. La muestra estuvo compuesta por 120 estudiantes de tercer año de diferentes carreras, quienes respondieron una encuesta que permitió recoger datos clave sobre las variables en estudio, aportando una visión más clara de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto militar.

Por último, se puede analizar una investigación que fue propuesta por (Lozano y Cruzado, 2020), realizo una investigación del desempeño laboral y su relación con la inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad de Lince, por lo cual mediante Este estudio es de tipo descriptivo y de diseño no experimental, y tiene como objetivo determinar el nivel de percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lince. La población del estudio está compuesta por los trabajadores de dicha municipalidad, y la muestra seleccionada consiste en 60 colaboradores. Para la recolección de datos, se utilizaron encuestas y cuestionarios que miden la percepción del desempeño laboral y la inteligencia emocional de los participantes.

Antecedentes internacionales

(Soledad y Chap Kau 2019), se llevó a cabo un análisis narrativo y metódico del clima organizacional, examinando un total de 32 artículos escogidos de la base de datos Scopus. La muestra reveló que el 78% de las investigaciones eran de campo, el 16% eran de carácter conceptual y el 6% se relacionaba con estudios de caso. La muestra mostró que el 78% de las investigaciones eran de campo, lo que señala una marcada tendencia hacia la investigación práctica en este campo. Adicionalmente, el 16% de los artículos corresponden a investigaciones conceptuales, en cambio, el 6% se categorizó como estudios de caso. Estos hallazgos indican que, pese al interés considerable en la investigación aplicada, hay una representación reducida de enfoques conceptuales y de caso en la literatura examinada. La conclusión del estudio resalta que esta inclinación hacia los estudios de campo podría indicar un interés por utilizar los conceptos teóricos en situaciones reales, lo cual podría favorecer a las organizaciones al ofrecer diagnósticos más exactos de su ambiente interno.

Se realizo un estudio mexicano que fue propuesto por (Quinto y Torres 2022) por lo cual esta investigación empleó un enfoque cuantitativo básico y un diseño descriptivo no experimental

de alcance correlacional transeccional, con un grupo de 40 participantes. Los hallazgos indicaron que el 60% de los participantes en la encuesta experimentó un ambiente laboral anticipado, mientras que el 70% reportó un rendimiento laboral anticipado. El instrumento de medición fue examinado por expertos en el campo para luego llevar a cabo la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0,853 para la variable clima organizacional y de 0,827 para la variable rendimiento laboral. Se determinó que hay una correlación relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un grado de significancia inferior a 0.05 lo que indica que el clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores.

Se realizó un estudio peruano en la provincia de Huara (Humberto y Hidalgo 2020) mediante eso se puede evidenciar que se examinó el ambiente de trabajo y su influencia en el rendimiento laboral de la compañía Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. Mediante el uso de un diseño correlacional, se llevó a cabo una encuesta a un grupo de 40 colaboradores. Los hallazgos revelaron que el 97.5% de los empleados consideraron que su superior tiene las habilidades requeridas y que el 82.5% exhibió un rendimiento laboral sobresaliente. Se determinó que un ambiente de trabajo positivo en la organización, marcado por un liderazgo eficaz y buenas relaciones interpersonales, tiene una correlación positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores.

Según (Paredes y Quiroz 2021), realizaron un estudio aplicado denominado "Correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en las principales cadenas de supermercados de Ecuador", basado en un diseño transversal y correlacional. La muestra se conformó por 379 empleados de las tres cadenas de supermercados más importantes de Ecuador. Los hallazgos revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.294$, lo que señala una correlación positiva entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral, aunque no de forma determinante.

Para concluir, los autores proponen que las cadenas de supermercados en Ecuador deben enfocarse en la generación de ambientes apropiados que promuevan un ambiente organizacional apropiado, dado que esto puede impulsar el rendimiento y el desarrollo tanto de los empleados como de la entidad.

Según (Altamirano y Galarza 2024), realizaron un investigación sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en esta investigación fue realizada en la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador, donde se fueron encuestaron 64 servidores públicos (61% hombres, 39% mujeres). La confiabilidad del instrumento de recolección de datos fue excelente, con un Alpha de Cronbach de 0.903. Se encontró una correlación significativa de 0.712 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que sugiere que el clima explica el 71% de la variabilidad en el desempeño. Otras correlaciones incluyeron comunicación interpersonal de 0.489 y motivación con un 0.31 respecto a la productividad. Además, un 31.3% de los encuestados reportaron muy poca eficiencia laboral, indicando desafíos en alcanzar objetivos institucionales.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Clima Organizacional

Según las diferentes contribuciones que se pueden emplear en la variable del clima organizacional, tenemos el aporte compuesta (Litwin y Stringer 1968) su teoría destaca el grado de las percepciones del ambiente de trabajo y su impacto en la motivación y rendimiento de los trabajadores, proporcionando un fundamento para comprender cómo los líderes pueden crear un ambiente de trabajo eficaz. Por otra parte, Gavidia (2018) sostiene que, su modelo resaltó cómo el ambiente laboral puede ser controlado y modificado para afectar el comportamiento de la organización, generando entornos que promuevan el éxito y la satisfacción de los trabajadores.

Además, La teoría del comportamiento de Lewin sostiene que el comportamiento de los empleados depende del individuo y su entorno. El clima organizacional influye en sus acciones, y para modificar el comportamiento como lo plantea Lewin (1951). mediante una de otra de las teorías que proponen es **la teoría del enfoque de estructuralista** que fue propuesto Lévi-Strauss (1948), este enfoque considera que el clima organizacional es el resultado de la estructura de la organización, como sus jerarquías, sistemas de recompensas y normas, mediante este clima es visto como una característica estable y duradera que influye en el comportamiento de los empleados. Según **la teoría de enfoque de percepción individual** que fue propuesta por Vygotsky (1995), nos señala y nos narra que El aprendizaje y desarrollo cognitivo se dan en interacción social y cultural, influyendo en el pensamiento y comportamiento, también Vygotsky pudo destacar la importancia del lenguaje como herramienta para el pensamiento y la representación del mundo. El lenguaje facilita la comunicación, colaboración y aprendizaje, no solo como medio de comunicación, sino también para la construcción de conceptos abstractos.

Evolución de la Teorías del Clima organizacional

Existen varias teorías que están enfocadas o relacionadas por el clima organizacional, por lo cual muestra el interés creciente en entender cómo las percepciones de los trabajadores acerca de su ambiente laboral afectan su conducta y rendimiento. Desde los conceptos iniciales de Lewin y McGregor, hasta las perspectivas más estructuradas y culturales de escritores como Katz, Kahn y Schein, la investigación del clima organizacional ha progresado para incorporar diversas dimensiones que incluyen elementos psicológicos, situacionales y culturales. Por otro lado, (**Katz y Kahn 1966**) en su teoría nos propusieron el concepto de que las organizaciones deben ser consideradas como sistemas abiertos que interactúan con su ambiente. Su perspectiva sistémica

expandió el entendimiento del clima organizacional, presentándolo como un fenómeno cambiante y en constante evolución, afectado por diversos factores interrelacionados tanto dentro como fuera de la organización. Según McGregor (1960) esta teoría aclara cómo las percepciones de los líderes acerca de sus trabajadores influyen en el ambiente dentro de la organización. La Teoría X, fundamentada en una perspectiva autoritaria del liderazgo, suele crear un ambiente más estricto y limitante, en cambio, la Teoría Y, con un enfoque más participativo, fomenta un ambiente más cooperativo y estimulante. Por último las teorías que tienen más significación en la variable del clima organizacional (James y Jones 1974) describen en alusión a la visión personal de un trabajador acerca de su ambiente de trabajo. Sostuvieron que el ambiente organizacional se compone de estas percepciones personales, lo que implica que cada trabajador puede vivir el clima de forma distinta.

Dimensiones del clima organizacional con indicadores

Según la variable del clima organizacional se puede evidenciar lo siguientes: (i) en esta dimensión nos indica la dimensión sobre las condiciones de trabajo que nos narra sobre la teoría de la equidad de Adams que fue propuesta por Adams (1965), esta teoría sugiere que los empleados comparan sus aportes y recompensas con los de otros. Si perciben una inequidad, pueden sentirse insatisfechos y modificar su esfuerzo para restaurar el equilibrio. Esta teoría resalta la importancia de la justicia y la equidad en el ambiente de trabajo; (ii) esta dimensión nos habla sobre las relaciones interpersonales que nos narra sobre la teoría del intercambio social que fue propuesta (Thibaut y Helley 1956), la teoría sugiere que las relaciones se basan en un análisis de costos y beneficios. Las personas se relacionan según la satisfacción obtenida y el costo de mantener la relación. Se aplica a relaciones románticas, amistades y vínculos laborales para predecir su duración; (iii) esta dimensión nos habla sobre la comunicación interna que dispone una teoría de la comunicación organizacional de Redding que fue propuesta por Reeding (1938), nos considera

la comunicación como un proceso fundamental para el éxito organizacional. Redding define cinco dimensiones esenciales: comunicación de apoyo, comunicación participativa, comunicación con objetivos, comunicación honesta y comunicación informativa, por lo cual Estos aspectos buscan mejorar la eficiencia organizacional y la satisfacción de los empleados;(iv) esta dimensión nos habla sobre la estructura organizacional nos narra sobre la teoría clásica de la organización que fue propuesta por Fayol (1950) nos propone una estructura organizativa jerárquica y rígida, donde cada persona tiene roles y responsabilidades claramente definidos por lo cual uno de los principios de autoridad, disciplina y control se aplican estrictamente para maximizar la eficiencia

Características, Beneficios o Ventajas de la variable del clima organizacional

el clima organizacional hace referencia al entorno interno que los trabajadores de una organización perciben, que abarca elementos como las políticas, prácticas y el estilo de liderazgo, por lo cual este ambiente puede tener un impacto considerable en la satisfacción, motivación y rendimiento de los trabajadores. A continuación se muestran algunas propiedades, ventajas o beneficios del ambiente organizacional, avalados por estudios recientes.

Características del clima organizacional

Una de las características que se narra en el clima organizacional se basa en como los empleados perciben y experimentan el ambiente laboral (Schneider y Gonzales, 2018); por lo cual otra de las características hace mención a la reducción de la rotación que tienden a retener mejor a sus empleados, lo que disminuye los costos asociados con la rotación (Jayasuriya, 2019).

Beneficios y ventajas del clima organizacional

Aumento en la Productividad que evidencia un clima organizacional positivo mejora la productividad, ya que los empleados se sienten más motivados y comprometidos ; otro de los beneficios y ventajas que poseen la variable es la promoción de la innovación que cuenta que las

organizaciones con un clima que fomenta la apertura y la colaboración tienen empleados que tienden a ser más innovadores (Newman y Round, 2020)

Variable 2: Desempeño laboral

Según las diferentes contribuciones que se pueden emplear en la variable del desempeño laboral, tenemos Por otra parte, en la variable del desempeño laboral se consideró las siguientes teorías:

(i) la teoría de las expectativas que fue compuesta por Víctor Vroom nos sostiene que esta teoría defiende que el rendimiento laboral se ve afectado por las expectativas que se esperan de los trabajadores a través de los resultados de sus esfuerzos, lo que implica que un individuo suele comportarse de forma específica basándose en la creencia de que si lleva a cabo una acción podrá recibir una gratificación (Vroom 1964); (ii) la teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham que fue propuesta por Edwin Locke y Gary Latham nos argumenta esta teoría que el desempeño laboral se potencia cuando los trabajadores poseen objetivos precisos, concretos y desafiantes, pero factibles (Locke y Latham 1990); (iii) la teoría del modelo de los cinco grandes factores de la personalidad que fue propuesta por Lewis Goldberg nos argumenta describen cinco aspectos fundamentales de la personalidad: extraversión, compromiso, receptividad a la experiencia, cordialidad y estabilidad emocional. Estos atributos impactan en la conducta y el rendimiento en el trabajo, siendo la responsabilidad la característica más vinculada a un rendimiento elevado. El modelo propone que la personalidad influye en cómo los trabajadores afrontan retos y administran sus responsabilidades laborales (Goldberg y Costa 1940).

Evolución de las teorías

(i) Durante el tiempo la teoría de las expectativas que fue compuesta por Lewis Goldberg ha ido evolucionando constantemente durante el tiempo por lo cual Laak (1996), mediante la teoría de las cinco grandes dimensiones de la personalidad ha evolucionado desde su conceptualización

inicial en el análisis léxico de adjetivos en los años 1930 y 1960, cuando se identificaron las primeras dimensiones a través del uso de listas de adjetivos que describían rasgos humanos, hasta su formalización y aceptación en las últimas décadas. Inicialmente, el modelo partía de dos dimensiones principales como la extroversión y neuroticismo influenciadas por teorías de Jung y Freud. En los años 1980, investigadores como Goldberg y Costa y McCrae expandieron el modelo a cinco dimensiones mediante análisis factoriales, proponiendo el NEO-PI como un instrumento de evaluación de personalidad basado en estas dimensiones, por lo cual, con el tiempo, se introdujeron variaciones culturales y ajustes en las definiciones de los factores, lo que fortaleció su validez transcultural y su utilidad en varios campos como el desempeño escolar y la compatibilidad en relaciones interpersonales: (ii) durante el tiempo la teoría de las expectativas que fue compuesta por Víctor Vroom ha evolucionado constantemente durante el tiempo por lo cual (Perez Machacuay 2020), por lo cual, teoría de fijación de metas de Locke ha evolucionado desde su creación en la década de 1960, adaptándose a nuevos hallazgos y contextos organizacionales y originalmente Locke propuso que las metas específicas y desafiantes motivaban a los individuos a un mejor rendimiento y con el tiempo, esta teoría incorporó variables como el compromiso con la meta, el apoyo organizacional y la retroalimentación, los cuales han demostrado ser cruciales para el éxito en el logro de objetivos, mientras la teoría también se ha adaptado al enfoque de equipos y a la globalización, integrando aspectos culturales y de trabajo colaborativo, lo que permite que su aplicación sea más diversa y relevante en entornos laborales actuales; (ii) durante el tiempo la teoría del establecimiento de metas que fue propuesta por Edwin Locke y Gary Latham ha evolucionado constantemente durante el tiempo por lo cual (Mitjana, 2019), hoy en día desde la formulación de la teoría de Edwin Locke y Gary Latham en los años 60, se ha expandido con conceptos como la importancia de la retroalimentación, la autoeficacia y

el alineamiento entre metas personales y organizacionales. Por lo cual, hoy en día, se usa ampliamente en la gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.

Características, Beneficios o Ventajas de la variable del desempeño laboral

La variable desempeño laboral se refiere al grado en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y logran los objetivos organizacionales. Entre sus características se incluyen la productividad, calidad, eficiencia y cumplimiento de metas en el trabajo (Gomez y Sanchez, 2019). El buen desempeño laboral contribuye al éxito de la organización al aumentar la eficacia y la satisfacción del cliente. Además, este desempeño es fundamental para el desarrollo personal y profesional de los empleados, ya que facilita el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento (Martínez y Fernández, 2020). Según el autor (Pérez y López 2021) mediante la medición y mejora del desempeño laboral también benefician la motivación, la cohesión del equipo y la retención de talento dentro de las organizaciones.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hg: La relación del clima organizacional mejora el desempeño laboral en el personal médico del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.

H0: La relación del clima organizacional **no** mejora el desempeño laboral en el personal médico del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.

2.3.2 Hipótesis específica

HE1: Los controles del clima organizacional mejoran las condiciones de trabajo del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE2: Los controles del clima organizacional mejoran las relaciones interpersonales del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE3: Los controles del clima organizacional mejoran la comunicación interna del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE4: Los controles del clima organizacional mejoran la estructura organizacional del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE5: Los controles del clima organizacional mejoran la formación profesional del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE6: Los controles del clima organizacional mejoran el reconocimiento y la profesión del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE7: Los controles del clima organizacional mejoran la motivación y la satisfacción del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE8: Los controles del clima organizacional mejoran la dimensión psicosocial del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE9: Los controles del desempeño laboral mejoran la calidad del servicio del personal médico en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

HE10: Los controles del desempeño laboral mejoran la productividad del personal de salud en el centro de salud militar del Cuartel General del Ejército, Lima, 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El estudio utilizó un enfoque analítico y métodos hipotéticos y deductivos para analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en el Centro de Salud entidad pública, por lo cual estos procedimientos resultaron fundamentales, no solo para un análisis detallado de la correlación entre las variables, sino también para respaldar la formulación y evolución de las hipótesis del estudio de investigación.

Método Analítico: Este sistema simplifica a las empresas el diagnóstico eficaz de su entorno laboral y la toma de decisiones fundamentadas para promover un entorno laboral más saludable y productivo (Sampieri y Collado 2016). Por lo cual, este enfoque permite a las organizaciones diagnosticar su clima laboral y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción y productividad de los empleados Hernán (2009).

Método Hipotético: Se define como un procedimiento que se inicia con declaraciones planteadas como hipótesis y busca refutarlas o ponerlas en duda, extrayendo conclusiones que posteriormente se contrastan con la realidad Chavez (2022).

Método Deductivo: es un método de pensamiento fundamentado en la ciencia, cuyo objetivo es crear una secuencia lógica a partir de diferentes afirmaciones

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque es cuantitativo, ya que se utilizan datos que son cuantificables y confiables a través de mediciones numéricas. El objetivo es explicar los datos estableciendo relaciones directas entre las variables analizadas, utilizando tanto la estadística descriptiva como la inferencial Gomez (2006). Uno de los métodos de enfoque en el que se emplean es de método cuantitativo donde se explicar

la relación directa entre las variables mencionadas con anterioridad, mediante los datos numéricos, empleando estadística descriptiva e inferencial nos indica que desde la perspectiva cuantitativa y a través de la recolección de datos, se considera como una forma de medir. Por lo cual este tipo de investigación tiene como finalidad ofrecer una explicación de la realidad desde un enfoque externo y objetivo. Los datos obtenidos serán cuantificables mediante encuestas utilizando una escala de Likert de tipo transversal correlacional-causal, ya que establece la relación entre las variables analizadas.

3.3. Tipo de investigación

Según **Quincho (2022)**, en esta investigación se optó por un método cuantitativo, puesto que se realizó la evaluación de las variables de clima organizacional y rendimiento laboral de los empleados en una institución pública. señalan que, es un enfoque de investigación que utiliza números y datos numéricos para investigar fenómenos sociales, valorando la objetividad y la capacidad de repetición, promoviendo la utilización de encuestas y experimentos para recolectar datos que puedan ser objeto de análisis estadístico. Por otra parte **Cárdenas y Bana (2022)** nos argumenta que se menciona la posibilidad de combinar ambos enfoques en un mismo estudio, lo que se conoce como modelo mixto, donde se integran las técnicas y métodos de ambos enfoques a lo largo del proceso de investigación

3.4. Diseño de Investigación

En cuanto a la definición creada por **Gomez (2006)** dado que estas variables serán abordadas en su contexto real, esta investigación emplea un diseño no experimental de tipo transversal, lo que solo posibilita la descripción, recopilación y análisis de la información en un momento específico para caracterizar las variables. La recolección de datos facilitará la identificación de la relación causa-efecto entre las variables durante un intervalo de tiempo.

3.5. Población, Muestra y Muestreo

Una población es un conjunto de personas o componentes. La razón por la cual se utilizará la investigación y el análisis es uno de los aspectos que se desea conocer en la investigación. La población se puede definir como la suma de todas las entidades que cumplen con un requisito específico, Según (Hernández y Baptista 2014), por lo cual la población se puede identificar que es el personal de salud del Centro de Atención Médica Militar del Cuartel General del Ejército es parte de la población de este estudio. Por lo cual, Tamayo (2006), el muestreo se entiende como "una serie de procedimientos llevados a cabo para examinar la distribución de una característica en una población, universo o grupo, utilizando observaciones de una pequeña parte de dicha población" (176). Por consiguiente, las necesidades de la investigación actual implicarán el uso de herramientas para la recolección de datos, como las encuestas de Google Forms. Un total de 108 empleados constituyó la muestra en el personal del centro de salud del cuartel general.

3.6. Variables y Operacionalización

Primera Variable: Clima Organizacional - Definición Conceptual

El clima organizacional es la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo, que incluye políticas, prácticas y condiciones que afectan su motivación y bienestar, influyendo en su rendimiento y productividad. que permita preservar las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación interna, Estructura Organizacional, Formación Profesional, Reconocimiento y Promoción, Motivación y Satisfacción y Dimensión Psicosocial (Velázquez, 2024).

Definición Operacional

La variable del clima organizacional se medirá por medio de una ficha de cotejo que posee un total de 33 preguntas a evaluar en el personal de salud del cuartel general del ejército, el cual aborda 8 dimensiones; las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación interna, Estructura Organizacional, Formación Profesional, Reconocimiento y Promoción, Motivación y Satisfacción y Dimensión Psicosocial, en una escala alfa de Cronbach, tipo ordinal.

Segunda variable: desempeño laboral - definición conceptual

El desempeño laboral mide la eficacia con la que un empleado realiza sus tareas, considerando la calidad, eficiencia y su contribución a los objetivos organizacionales. Está influenciado por la motivación, las habilidades y el apoyo recibido que permita preservar la Calidad de Servicio, Productividad y la Toma de Decisiones (Serpa, 2019)

Definición Operacional

La variable del desempeño laboral de la información se medirá con una ficha de cotejo con 25 33 preguntas a evaluar en el personal de salud del cuartel general del ejército, que aborda 3 dimensiones como la calidad de servicio, productividad y la toma de decisiones, en una escala del alfa de Cronbach, tipo ordinal.

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleó la encuesta como herramienta para recopilar información sobre las variables de nuestro estudio, con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

3.7.2. Descripción

Se empleará el cuestionario como instrumento para recolectar información en nuestro estudio. En este cuestionario, se plantearán cuestiones concretas vinculadas a cada indicador de las dimensiones de las variables, que han sido previamente establecidas en la tabla de operacionalización de variables que se especifica en el anexo 2 donde se puede verificar en la sección de anexos **Gonzales (2021)**. Por otro lado, el cuestionario se distingue por ser un grupo de preguntas, tanto abiertas como cerradas, cuyo propósito es evaluar una o múltiples variables. Este método es uno de los más habituales para la recopilación de información. La herramienta empleada para recolectar información en este estudio va a abarcar ambas variables y será desarrollado por el investigador mismo.

3.7.3. Validación

El proceso de validación del instrumento de recopilación de datos consiste en examinar la precisión y calidad de los instrumentos utilizados para medir una variable específica en un análisis. Esto garantiza la fiabilidad y la validez de los datos obtenidos, aspectos clave para asegurar la calidad de los resultados y conclusiones (Tafur et al., 2022). Cabe precisar que, en el estudio, se utilizó la prueba de coeficiente V de Aiken para las 52 preguntas del cuestionario, el cual mostro un promedio de 1.00, evidenciando la validez como se evidencia en la tabla siguiente.

Tabla 1

Relación de expertos validadores del instrumento

Ítem	Apellidos y Nombres	Grado	Puntuación de V de Aiken
1	Anastacio, Dardo Ramírez	Magister	1.00
2	Jose Víctor, Valdiviezo Peláez	Magister	1.00
3	Ernesto Arce, Guevara	Magister	1.00

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se relaciona con el nivel en que la herramienta produce resultados consistentes y precisos. En otras palabras, al utilizar la misma herramienta de forma reiterada con el mismo sujeto u objeto, se debería obtener el mismo resultado (Tafur et al., 2022). Por lo que, la confiabilidad del instrumento se procedió con aplicar la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual evidenció un resultado excelente de 0,914 para las 35 preguntas del Clima organizacional y 0,876 para las 17 preguntas de la variable desempeño laboral.

3.8. Procesamiento y Análisis de datos

Los resultados se procesarán con Microsoft Excel y SPSS después de que los participantes utilicen el instrumento de recolección de datos, que será validado por tres expertos para determinar su confiabilidad. Posteriormente, se presentarán en forma de tablas y gráficos estadísticos que serán analizados e interpretados en función de los objetivos de la investigación. Dado que el número de encuestados es inferior a 100, se realizará la prueba de normalidad utilizando el método Shapiro-Wilk en la sección de análisis inferencial. Como el método es paramétrico, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson para la prueba de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

La información utilizada en este estudio se obtuvo de una variedad de fuentes académicas, protegidas por los derechos de propiedad intelectual, para garantizar una cita correcta de los autores según las normas de la APA 7a edición. Además, la investigación cumplió con las normas éticas de la Universidad Privada Norbert Wiener. Los participantes serán informados adecuadamente sobre los objetivos del estudio y se les brindará la oportunidad de participar una vez que den su consentimiento informado. Para proteger su privacidad, se les asegurará que su información será anonimizada antes de usar las herramientas para la recolección de datos.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

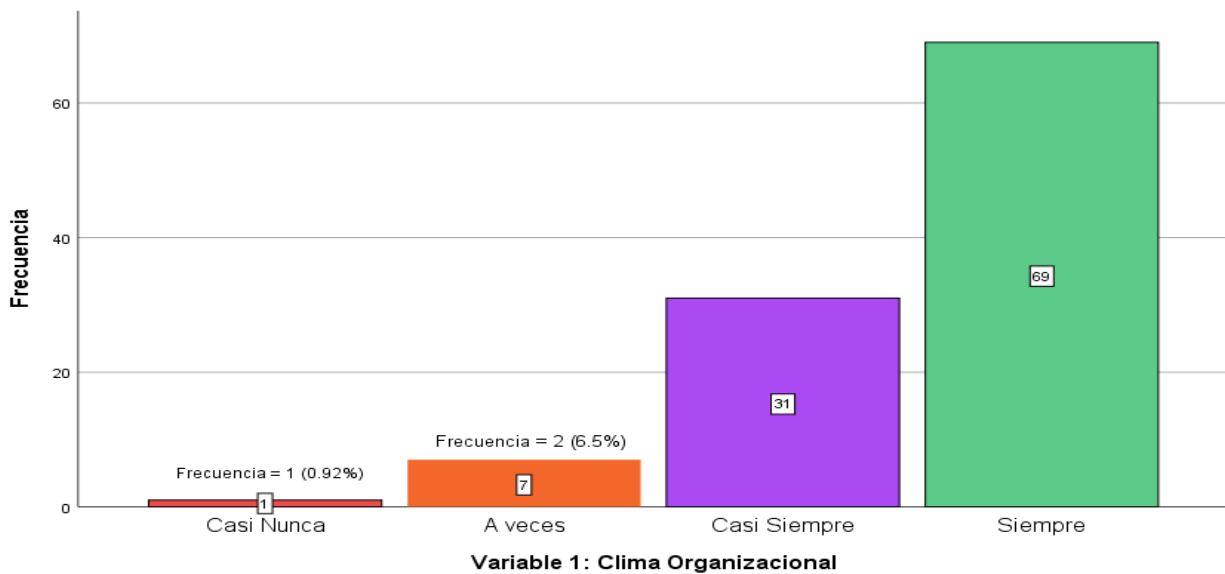
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Variable 1: Clima Organizacional

En este presente investigación, realizada sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados obtenidos son parte de la estadística que se aplicó en la encuesta hecha a 108 trabajadores de un centro médico militar del ejército del peru

Figura 1

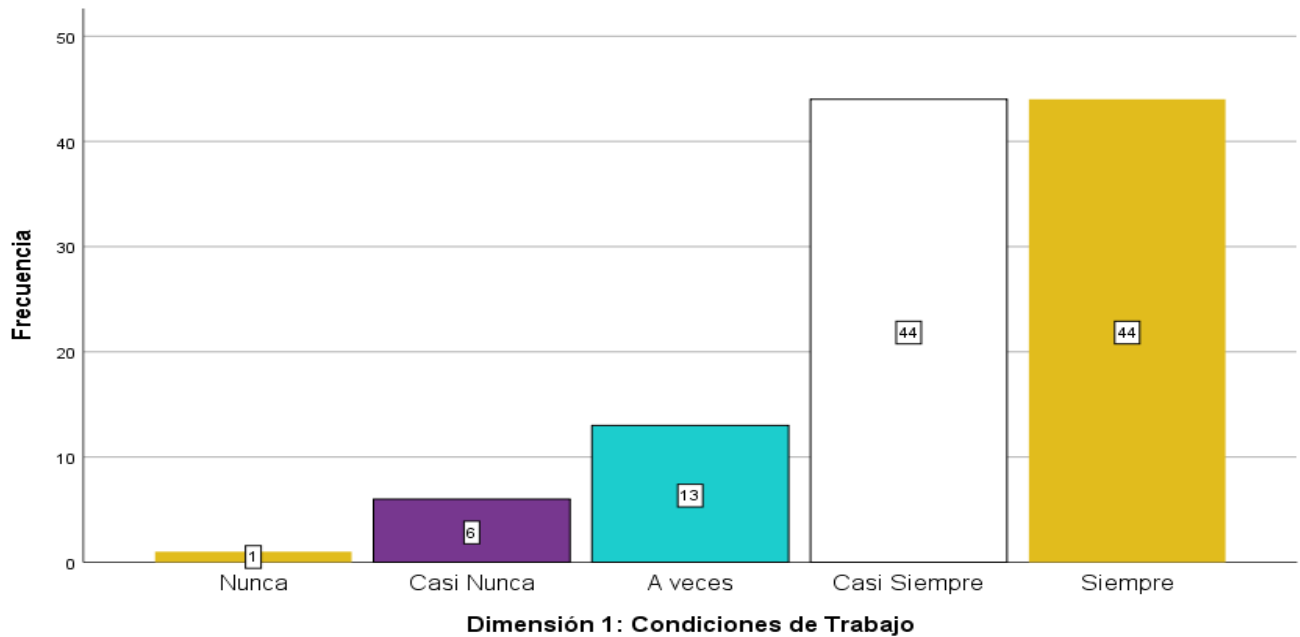
Variable 1: Clima Organizacional



Interpretación: En la figura 1, podemos apreciar que existe un 63.9% y una frecuencia de 69 encuestados que tiene una valoración “Siempre” en base al clima organizacional. En el mismo escenario, existe una frecuencia de 31 encuestados que representan 28,07% con una valoración “Casi Siempre”. Por último, existe una frecuencia de 7 encuestados que representan el 6.5% que tiene una posición “A veces”. Es decir, existe una percepción positiva sobre el clima organizacional que representa 91.97% (100) del total de encuestados.

Figura 2

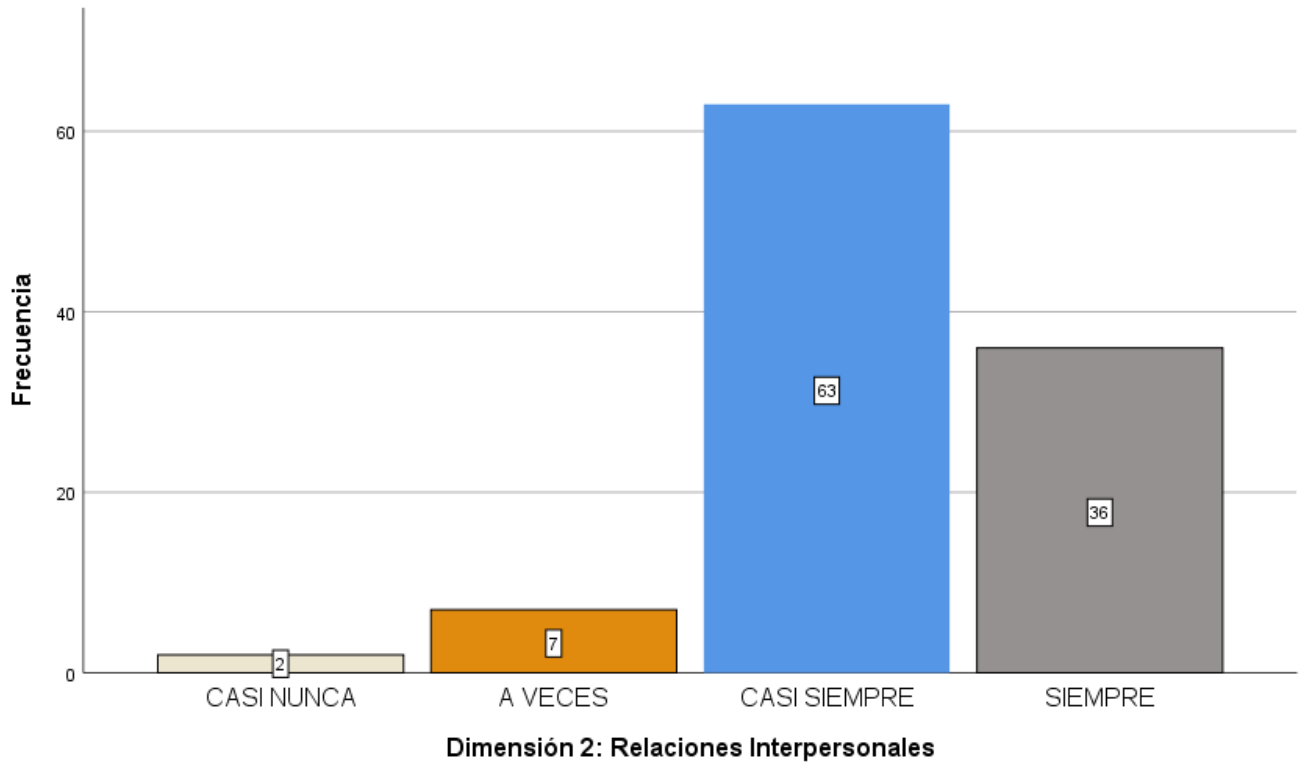
Dimensión 1: Condiciones de Trabajo



Interpretación: En la figura 2, podemos apreciar que existe un 40,7% y una frecuencia de 44 encuestados que tiene una valorización “Siempre” y “Casi Siempre” en base a las condiciones del trabajo. En el mismo escenario, existe una frecuencia de 13 encuestados que representan 12,00% con una valorización “A veces”. Por último, existe una frecuencia de 6 encuestados que representan el 5,6% que tiene una posición “Casi Nunca”. Es decir, existe una percepción positiva sobre el clima organizacional que representa 81,40% (88) del total de encuestados.

Figura 3

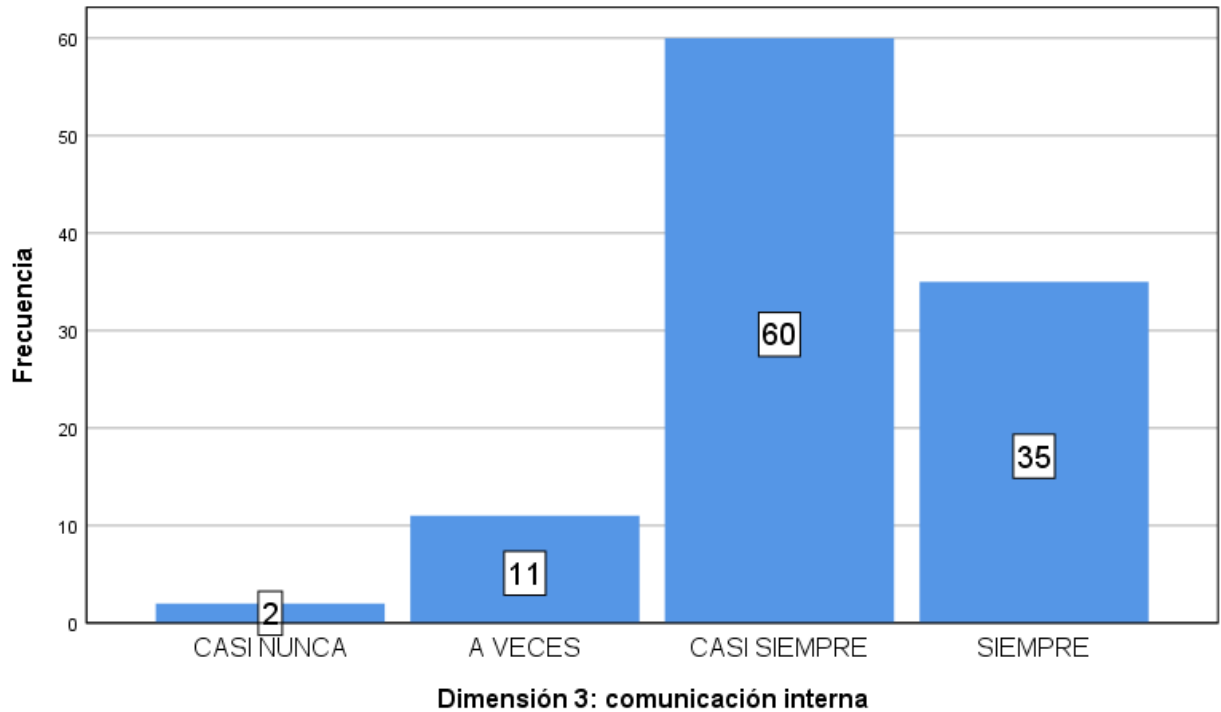
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales



Interpretación: La distribución de respuestas de la dimensión de las relaciones interpersonales refleja una clara tendencia hacia las categorías más altas de frecuencia, con el 58.3% de los participantes seleccionando "Casi siempre" y el 33.3% "Siempre". Esto sugiere que la mayoría de los encuestados perciben que el aspecto evaluado en esta pregunta ocurre de manera constante o frecuente. Por otro lado, las categorías inferiores, "Casi nunca" y "A veces", representan solo el 1.9% y el 6.5% respectivamente, lo que indica que una proporción muy baja de los participantes tiene una percepción negativa o esporádica de la característica evaluada.

Figura 4

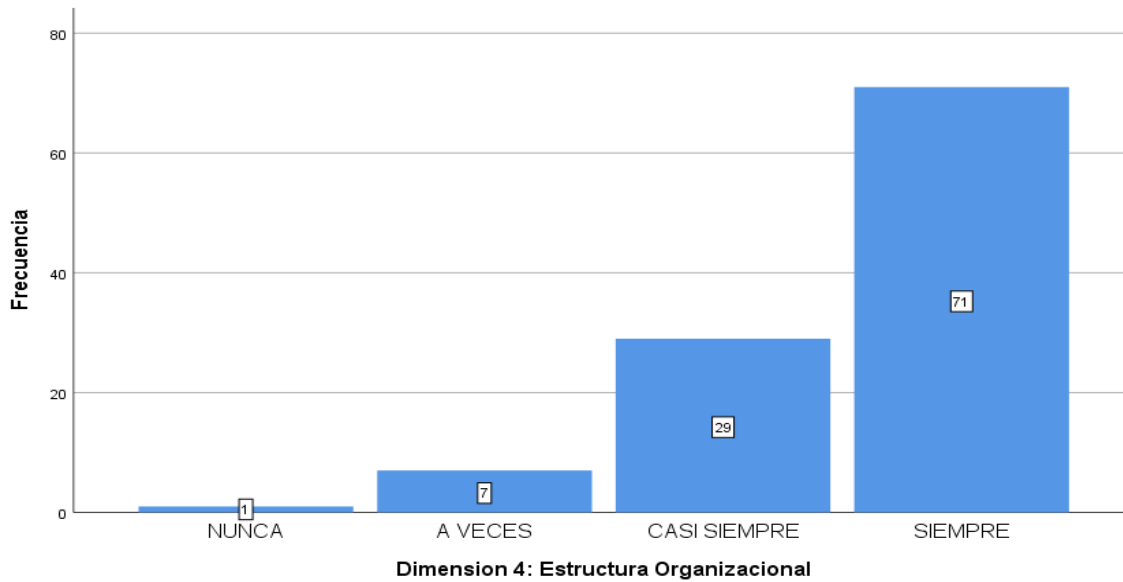
Dimensión 3: comunicación interna



Interpretación: La tabla de distribución de respuestas para la dimensión de la comunicación interna muestra que la mayoría de los encuestados seleccionaron las categorías más altas de frecuencia: "Casi siempre" (55.6%) y "Siempre" (32.4%). Esto indica que aproximadamente el 88% de los participantes perciben que el fenómeno evaluado ocurre de manera habitual o constante. Las categorías inferiores, "Casi nunca" y "A veces", representan únicamente el 1.9% y el 10.2% de las respuestas, lo que implica que una minoría de los encuestados tiene percepciones menos favorables o esporádicas.

Figura 5

Dimensión 4: Estructura Organizacional

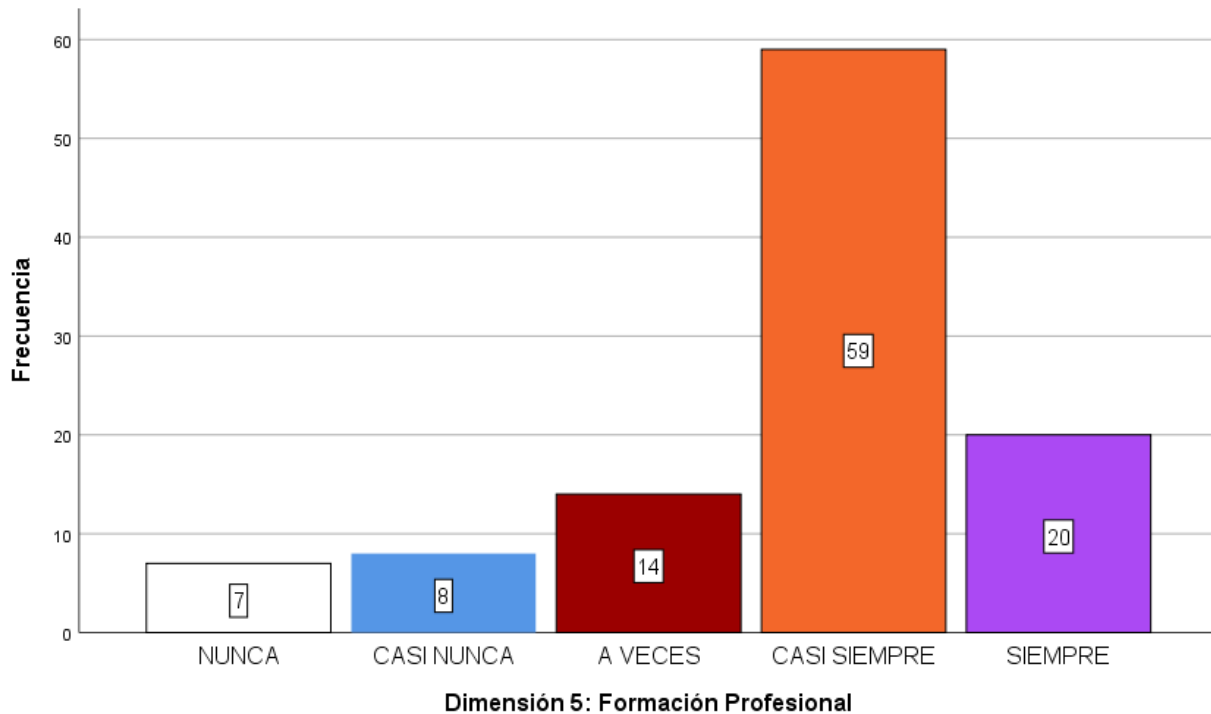


Interpretación: La distribución de respuestas para la dimensión de la estructura organizacional refleja que la mayoría de los participantes eligieron la categoría más alta de frecuencia: **"Siempre"** (65.7%), seguida de **"Casi siempre"** (26.9%). En conjunto, estas dos categorías representan un **92.6%** de las respuestas, lo que sugiere que el fenómeno evaluado ocurre de manera constante o casi constante para la gran mayoría de los encuestados. Por otro lado, las categorías inferiores, **"Nunca"** (0.9%) y **"A veces"** (6.5%), constituyen una minoría, lo que indica que solo un pequeño porcentaje de los participantes percibe el fenómeno como algo poco frecuente o inexistente. En el mismo escenario, los resultados de la dimensión de la estructura organizacional que evidencian una percepción mayoritaria y consistente del fenómeno evaluado, ya que dos tercios de los participantes reportan que este ocurre **"Siempre"**. Este hallazgo refuerza la idea de que la característica medida está firmemente establecida en el grupo evaluado, convirtiéndose en un punto fuerte dentro del contexto analizado. Las respuestas minoritarias en las categorías más bajas

sugieren áreas muy limitadas para posibles mejoras, lo que puede ser útil para enfoques estratégicos futuros.

Figura 6

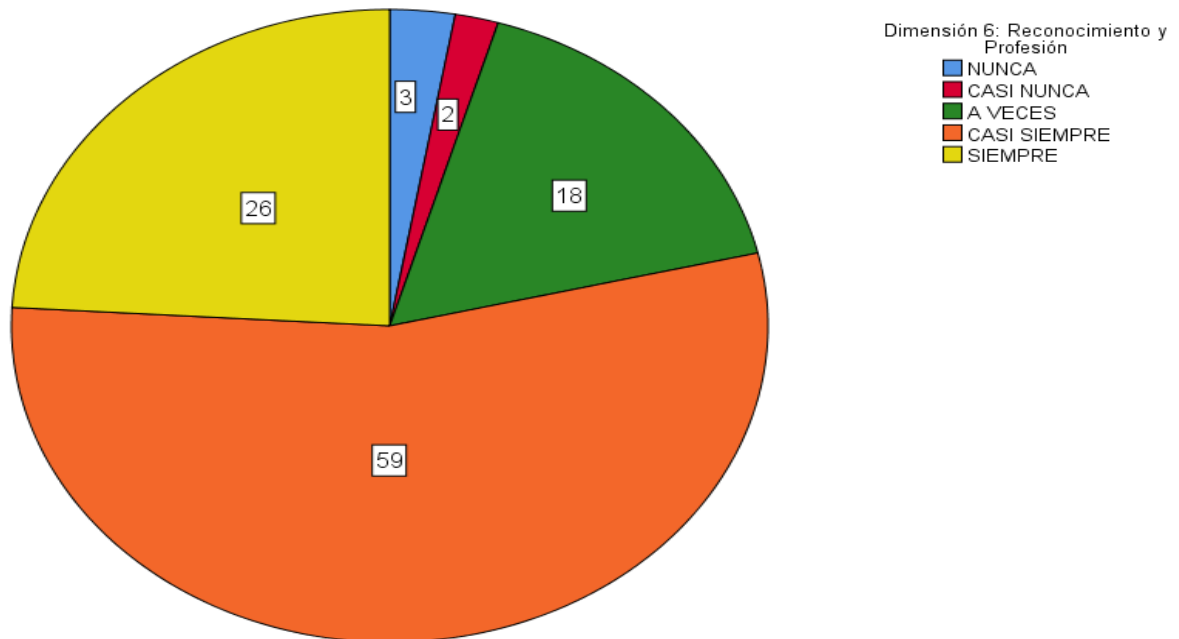
Dimensión 5: Formación Profesional



Interpretación: En la dimensión de Formación Profesional, la mayoría de los encuestados perciben que este aspecto ocurre con regularidad, ya que el 54.6% respondió "**Casi siempre**" y el 18.5% indicó "**Siempre**", lo que suma un 73.1% de respuestas en las categorías más altas. Sin embargo, un 26.9% considera que esta dimensión ocurre con menor frecuencia, distribuyéndose entre "**A veces**" (13.0%), "**Casi nunca**" (7.4%) y "**Nunca**" (6.5%). Por lo cual, Los resultados evidencian que la formación profesional es vista como una práctica frecuente por la mayoría, aunque una proporción menor reporta que su ocurrencia no es tan consistente. Esto refleja fortalezas destacadas, pero también áreas de mejora que podrían abordarse para asegurar una mayor uniformidad en la experiencia formativa.

Figura 7

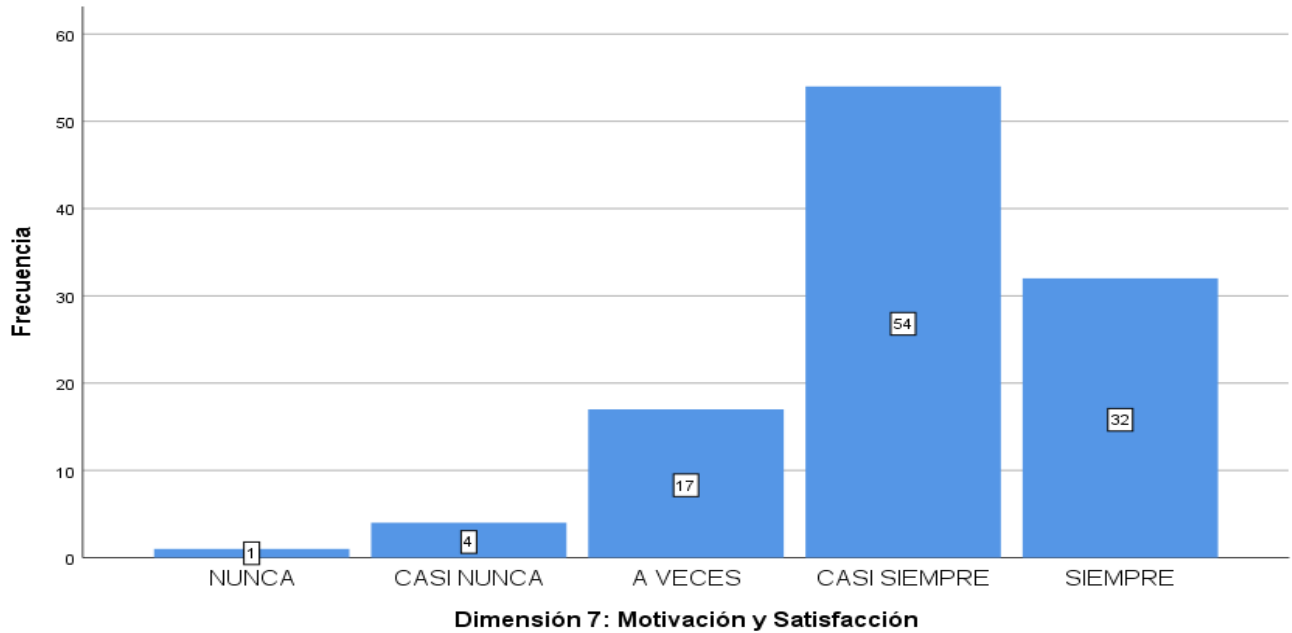
Dimensión 6: Reconocimiento y Promoción



Interpretación: En la dimensión de **Reconocimiento y Profesión**, un **54.6%** de los encuestados consideró que este aspecto ocurre "Casi siempre" y un **24.1%** respondió "Siempre", lo que representa un **78.7%** que percibe el reconocimiento de manera frecuente. En contraste, un **21.3%** de los participantes respondió en las categorías más bajas: "**A veces**" (**16.7%**), "**Casi nunca**" (**1.9%**) y "**Nunca**" (**2.8%**), lo que indica que una parte menor de los encuestados no experimenta este reconocimiento con la misma regularidad. Por lo cual, Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados perciben el reconocimiento y la profesión como algo frecuente, con un **78.7%** de respuestas en las categorías más altas. No obstante, existe una proporción de **21.3%** que no comparte esta percepción, lo que sugiere posibles áreas de mejora para garantizar que todos los empleados experimenten este reconocimiento de manera más consistente.

Figura 8

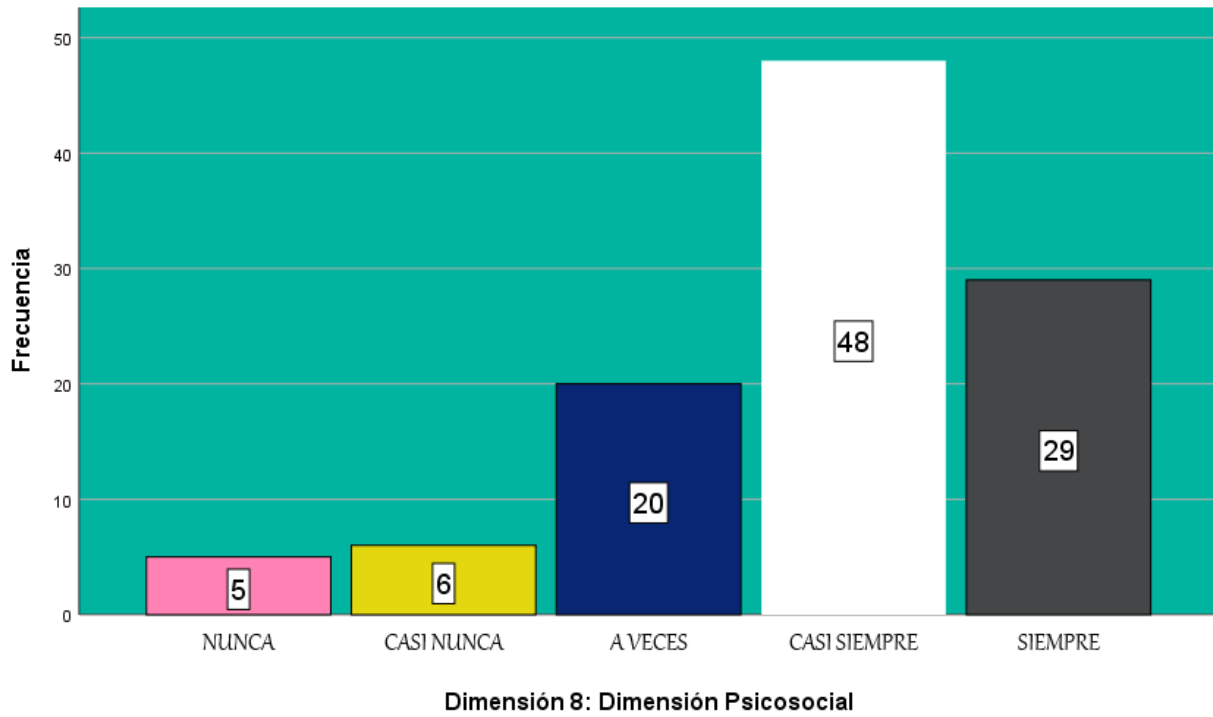
Dimensión 7: Motivación y Satisfacción



Interpretación: En la dimensión de Motivación y Satisfacción, un 50.0% de los encuestados respondió "Casi siempre" y un 29.6% indicó "Siempre", lo que representa un 79.6% de respuestas que perciben la motivación y satisfacción como algo frecuente. En contraste, un 20.4% respondió en las categorías más bajas: "A veces" (15.7%), "Casi nunca" (3.7%) y "Nunca" (0.9%), lo que indica que una minoría percibe este fenómeno con menor regularidad. Por lo cual en el presente escenario, la mayoría de los encuestados, un 79.6%, considera que la motivación y satisfacción están presentes de manera constante o frecuente en su entorno. Sin embargo, un 20.4% tiene una percepción menos favorable, lo que señala una oportunidad para identificar posibles áreas de mejora y garantizar que todos los individuos experimenten una mayor motivación y satisfacción en su contexto laboral o personal.

Figura 9

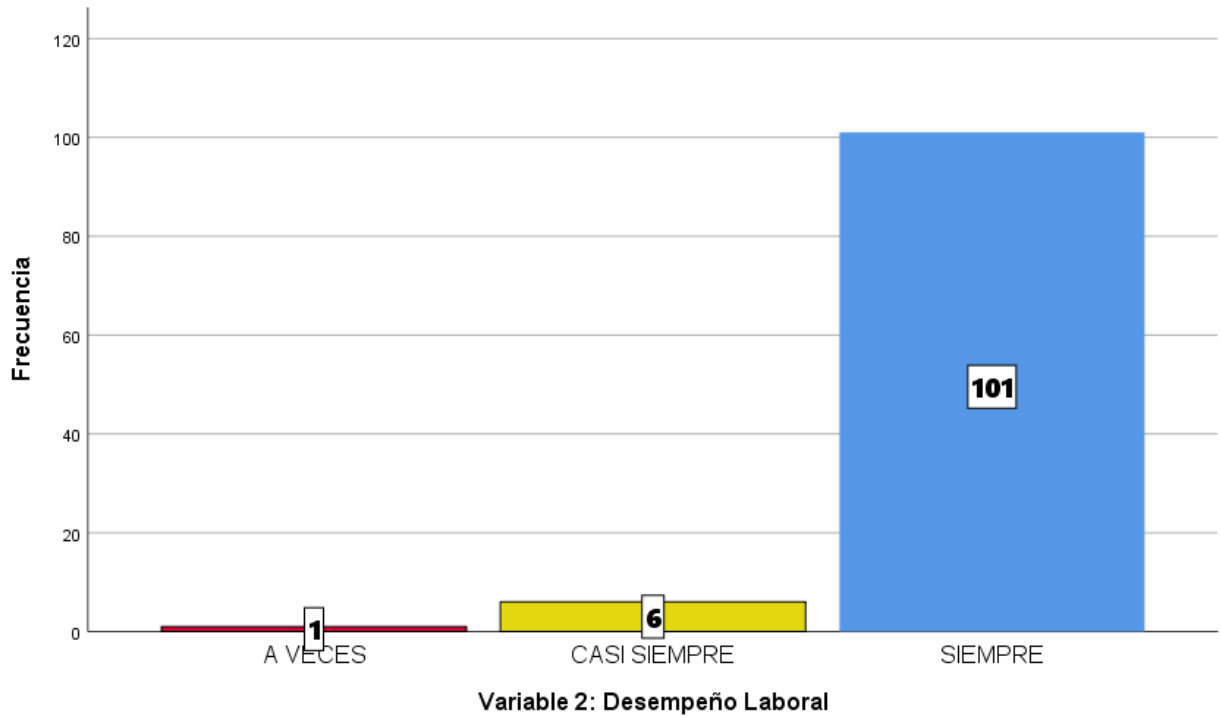
Dimensión 8: Dimensión Psicosocial



Interpretación: En la dimensión Psicosocial, un **44.4%** de los encuestados señaló "Casi siempre" y un **26.9%** indicó "Siempre", lo que suma un **71.3%** de respuestas que perciben este aspecto como frecuente. Sin embargo, un **28.7%** respondió en las categorías más bajas: "**A veces**" (**18.5%**), "**Casi nunca**" (**5.6%**) y "**Nunca**" (**4.6%**), evidenciando que una parte significativa no experimenta estos factores psicosociales de forma consistente. Mediante la mayoría de los encuestados, existe un **71.3%**, considera que los factores psicosociales están presentes con frecuencia en su entorno. No obstante, casi un tercio (**28.7%**) percibe estos aspectos con menor frecuencia, lo que sugiere que hay áreas que podrían mejorarse para garantizar un mayor bienestar psicosocial entre los participantes.

Figura 10

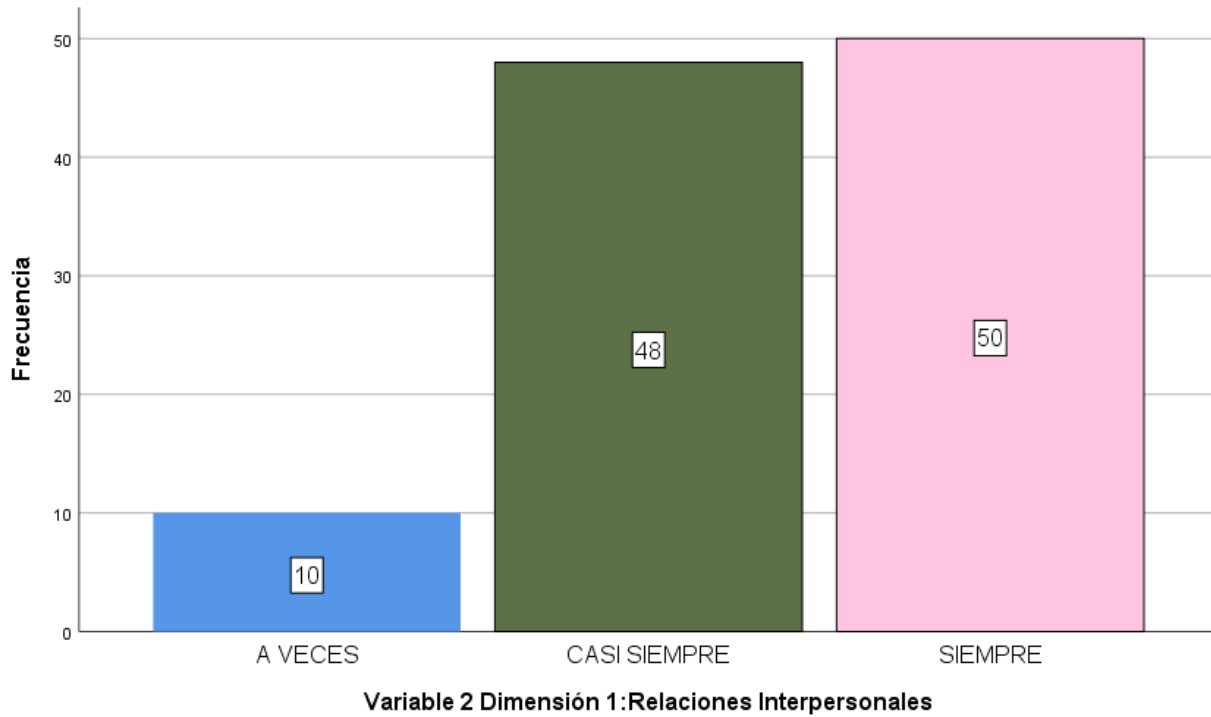
Variable 2: Desempeño Laboral



Interpretación: En la variable Desempeño Laboral, un abrumador 93.5% de los encuestados indicó "Siempre", mientras que un 5.6% señaló "Casi siempre", lo que refleja un desempeño laboral consistentemente alto en la mayoría de los casos. Sólo un 0.9% respondió "A veces", indicando percepciones menos frecuentes de un desempeño óptimo. Se puede deducir que el 99.1% de los encuestados percibe un desempeño laboral positivo de manera constante, ya sea en la categoría de "Siempre" o "Casi siempre". Esto evidencia una alta percepción de eficacia en el desempeño. Sin embargo, el 0.9% restante podría señalar áreas de mejora específicas que, aunque mínimas, no deben ser ignoradas para asegurar un desempeño uniforme en toda la población evaluada.

Figura 11

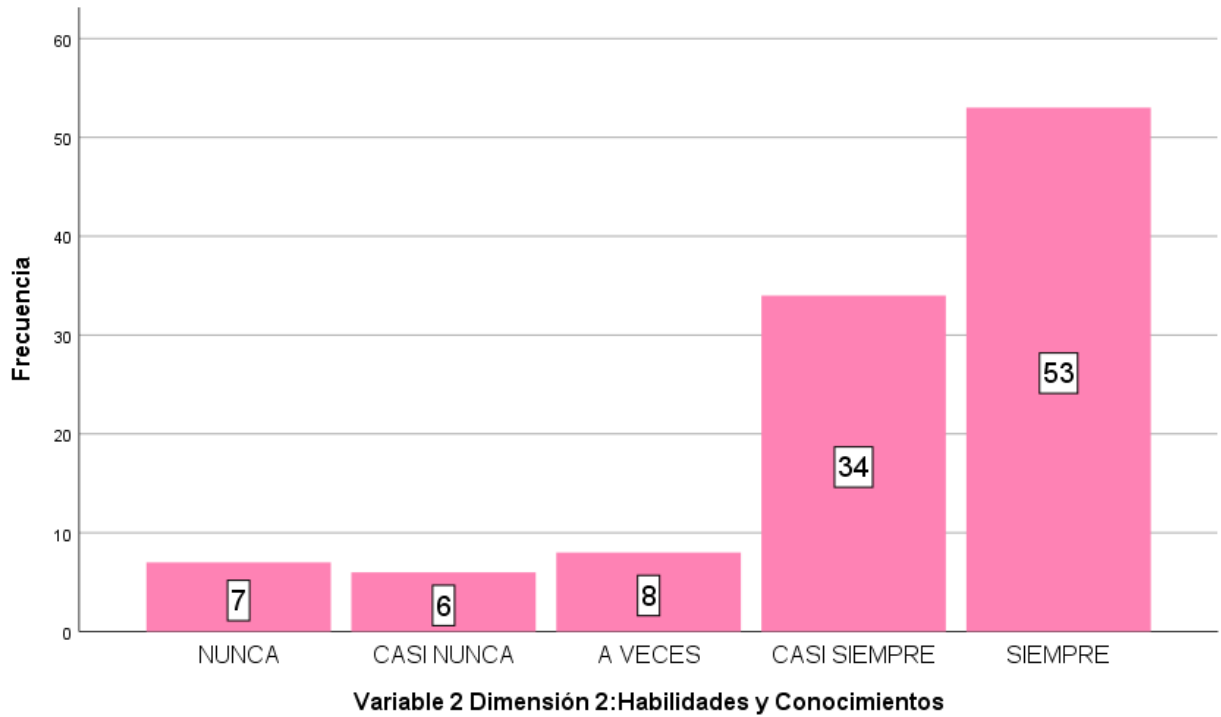
Variable 2 Dimensión 1: Relaciones Interpersonales



Interpretación: En la dimensión Relaciones Interpersonales, un 44.4% de los encuestados respondió "Casi siempre" y un 46.3% indicó "Siempre", lo que representa un 90.7% de respuestas que perciben relaciones interpersonales positivas como frecuentes. En contraste, un 9.3% señaló "A veces", lo que sugiere que este grupo experimenta relaciones interpersonales de manera menos constante. Ya que, la mayoría de los encuestados, un 90.7%, considera que las relaciones interpersonales en su entorno son positivas y frecuentes. Sin embargo, un 9.3% tiene una percepción más esporádica de estas relaciones, lo que podría implicar áreas de oportunidad para fomentar un mejor clima interpersonal en todos los niveles.

Figura 12

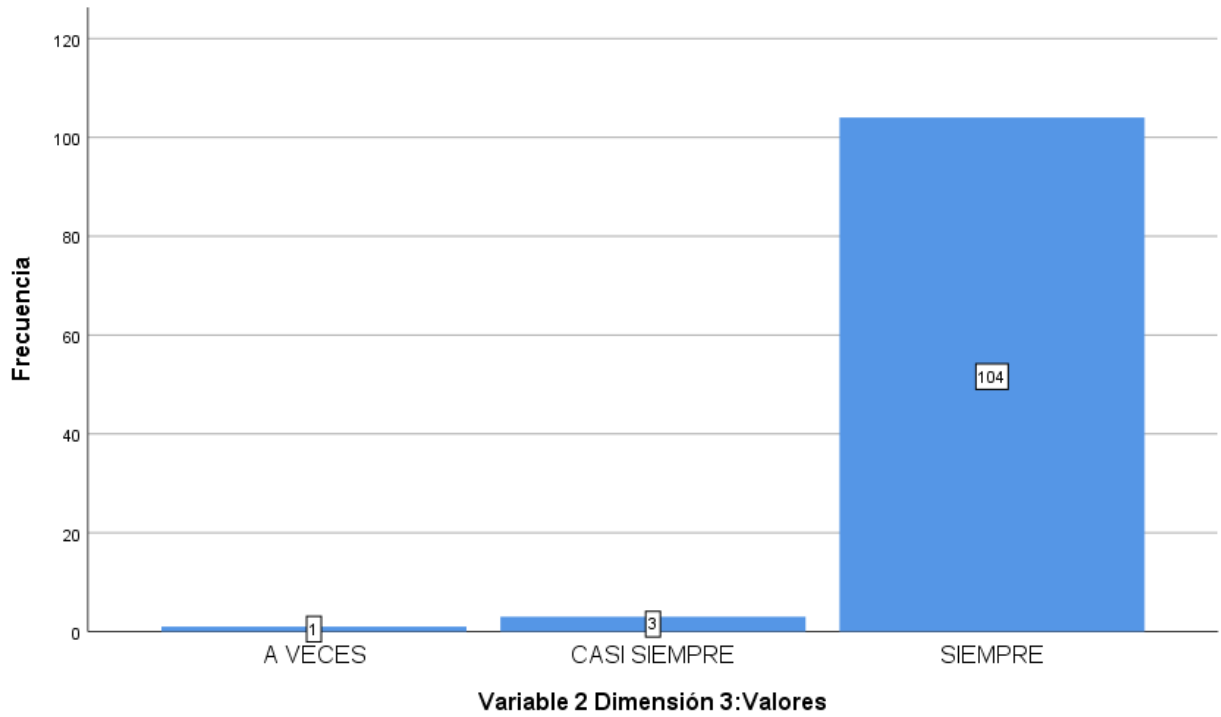
Variable 2 Dimensión 2: Habilidades y Conocimientos



Interpretación: En la dimensión **Habilidades y Conocimientos**, un **49.1%** de los encuestados respondió "Siempre" y un **31.5%** indicó "Casi siempre", lo que en conjunto representa un **80.6%** que percibe estas habilidades como presentes de manera frecuente. Por otro lado, un **19.4%** de las respuestas se distribuyen entre "A veces" (**7.4%**), "Casi nunca" (**5.6%**) y "Nunca" (**6.5%**), indicando que una minoría percibe estas habilidades y conocimientos de forma inconsistente o ausente. Por lo cual, la mayoría de los encuestados, un **80.6%**, considera que las habilidades y conocimientos están presentes de manera constante o casi constante, lo que refleja una percepción positiva en esta dimensión. Sin embargo, el **19.4%** restante sugiere oportunidades para mejorar la percepción o distribución de habilidades y conocimientos, asegurando una experiencia más uniforme entre los participantes.

Figura 13

Variable 2 Dimensión 3: Valores



Interpretación: En la dimensión Valores, la mayoría abrumadora de los encuestados, un 96.3%, indicó "Siempre", mientras que un 2.8% respondió "Casi siempre". Solamente un 0.9% seleccionó "A veces", lo que refleja una percepción casi universal de que los valores están constantemente presentes. Por lo cual, la percepción de los valores es predominantemente positiva, con un 99.1% de respuestas en las categorías más altas ("Siempre" y "Casi siempre"). Esto evidencia un sólido arraigo de los valores en el entorno evaluado, dejando mínimas áreas de mejora, representadas por el 0.9% que percibe estos valores como menos consistentes.

4.1.2. Prueba de hipótesis

A. Confiabilidad con alfa de Cronbach

En este fragmento, se llevó a cabo la evaluación del grado de fiabilidad utilizando la prueba de alfa de Cronbach. Según Cuchillo y Eusebio (2021) e centra en evaluar la confiabilidad de un instrumento de medición, específicamente un cuestionario diseñado para medir el nivel de motivación de estudiantes. Utilizando el software SPSS, se llevó a cabo un análisis que arrojó un valor entre 0,8 hacia 0,91 hacia para el Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento es confiable. El estudio destaca la importancia de la consistencia interna de los ítems del cuestionario y proporciona una guía sobre cómo realizar este tipo de análisis estadístico, enfatizando su relevancia en la validación de instrumentos de investigación. Por lo cual, una de las variables que estaremos hablando son el clima organizacional y el desempeño laboral que identificaremos sus respectivas pruebas de alfa de cronbach

Tabla 1

Confiabilidad de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,914	,917	35

Interpretación: De la tabla 1, se pudo interpretar que para el análisis de la variables como el clima organizacional tanto para las relaciones interpersonales, El Alfa de Cronbach obtenido (**0.914**) indica una excelente consistencia interna del cuestionario de 35 ítems, lo que garantiza su fiabilidad para medir las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Esto refleja que las preguntas son coherentes entre sí y los datos obtenidos serán útiles y consistentes para el análisis.

Tabla 2*Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,876	,906	17

Interpretación: El análisis del Alfa de Cronbach aplicado al instrumento para evaluar el desempeño laboral arroja un coeficiente de 0.876, lo que indica una alta consistencia interna entre los ítems. Al considerar los elementos estandarizados, el coeficiente aumenta a 0.906, lo cual refuerza la excelente confiabilidad del instrumento. Con un total de 17 ítems, se concluye que el cuestionario es adecuado y confiable para medir el desempeño laboral de manera consistente.

B. Prueba de Normalidad

Tabla 3

Normalidad de las Variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 – Clima organizacional	,189	107	,000	,874	107	,000
V2 – Desempeño Laboral	,188	107	,000	,841	107	,000
V1D1 – Condiciones de Trabajo	,234	107	,000	,865	107	,000
V1D2 – Relaciones Interpersonales	,200	107	,000	,828	107	,000
V1D3 – Comunicación Interna	,234	107	,000	,867	107	,000
V1D4 – Estructura Organizacional	,388	107	,000	,644	107	,000
V1D5 – Formación Profesional	,290	107	,000	,851	107	,000
V1D6 – Reconocimiento y Promoción	,224	107	,000	,877	107	,000
V1D7 – Motivación y Satisfacción	,220	107	,000	,877	107	,000
V1D8 – Dimensión Psicosocial	,260	107	,000	,852	107	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la tabla 3, la variable **clima organizacional** y **desempeño laboral** emplearon la prueba de análisis de Kolmogorov-Smirnov, debido a que su población es mayor a los 50 ítems. Ante ello, se puede evidenciar que los datos obtenidos para la variable del clima organizacional (VI) corresponde a un valor de significancia (Sig.) de 0.000, considerando que es un valor no paramétrico, como también el resto de sus dimensiones que tuvieron un valor Sig. = 0.000, por lo tanto, corresponde a valores que tienen una distribución no paramétrica. Asimismo, para la variable desempeño laboral y sus 8 dimensiones tienen un valor de significancia (Sig.) menor a 0.05, por el cual se confirma que son datos no paramétricos y procederá con utilizar la prueba de Rho de Spearman.

C. Prueba de contraste

Como parte de la prueba de contraste de la hipótesis se validó que las correlaciones entre las variables y sus dimensiones corresponden a datos no paramétricos, por el cual se procederá a emplear la prueba de Rho de Spearman.

Se validó que si el p-valor < 0.05 se procede con invalidar la (H0) hipótesis nula y se admite la (Hi) hipótesis de investigación; en el mismo sentido si el p-valor > 0.05 se admite la (H0) hipótesis nula y se invalida la (Hi) hipótesis de investigación. Para ello, se plantea lo siguiente:

La **hipótesis de investigación (Hi)**: Existe una relación del clima organizacional **no** mejora el desempeño laboral en el personal médico del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.

La **hipótesis Nula (H0)**: **No existe** una relación del clima organizacional **no** mejora el desempeño laboral en el personal médico del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.

Tabla 4*Correlaciones del clima organizacional y el desempeño Laboral*

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
	Clima Organizacional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Desempeño Laboral Sig. (bilateral)	,678**	1,000
	N	108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 4 se observa que, el análisis de correlación de Spearman ($p=0.678$) evidencia una relación positiva moderada-alta entre las variables del Clima Organizacional y Desempeño Laboral, lo que implica que un aumento en una de las variables está asociado con un incremento en la otra. Este resultado es estadísticamente significativo al nivel de 0.01 ($p =0.000$), lo que asegura que la relación no es casual. Además, el tamaño de la muestra, compuesto por 108 observaciones, respalda la solidez y la validez de estos hallazgos, destacando la importancia de la asociación identificada entre ambas variables en el contexto del estudio.

Tabla 5*Correlaciones de la condiciones de trabajo y el Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
		Condiciones de Trabajo	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 5 se observa que, el análisis de correlación de Spearman ($\rho=0.587$) indica una relación positiva moderada entre las condiciones de trabajo y el Desempeño Laboral, lo que implica que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a incrementarse. Este resultado es estadísticamente significativo al nivel del 0.01 ($p = 0.000$), lo que confirma que la asociación no es producto del azar. Con una muestra de 107 observaciones para VID1 y 108 para V2, los resultados son sólidos y fiables, destacando la importancia de la relación entre estas variables dentro del contexto del estudio.

Tabla 6*Correlaciones de las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral*

		Correlaciones	
		Relaciones Interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales		
	Coeficiente de correlación	1,000	,411**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	,411**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 6 se observa que, el análisis de correlación del coeficiente de Spearman ($\rho=0.411$) revela una relación positiva débil-moderada entre las variables V1D2 y V2, lo que significa que un incremento en una de ellas está relacionado con un aumento en la otra, aunque esta asociación no es muy fuerte. El nivel de significancia de $p= 0.000$ confirma que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel del 0.01, lo que implica que la relación observada no es producto del azar. Con una muestra de 108 casos para ambas variables, los resultados son confiables y refuerzan la relevancia de esta asociación en el contexto del análisis.

Tabla 7*Correlaciones de la Comunicación Interna y el Desempeño Laboral*

		Correlaciones	
		Comunicación Interna	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Interna		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,546**
		N	,000
	Desempeño Laboral		
		Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,546**	
	N	,000	
		108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 7 se observa que, el análisis de correlación del el análisis de Spearman ($\rho=0.546$) muestra una relación positiva moderada entre la **Comunicación Interna** y el **Desempeño Laboral**, lo que sugiere que mejoras en la comunicación interna están asociadas con un incremento en el desempeño laboral. La significancia estadística ($p = 0.000$) confirma que esta correlación es significativa al nivel del 0.01, descartando que sea producto del azar. Con una muestra de 108 participantes, los resultados son sólidos y relevantes para entender la relación entre ambas variables en el contexto estudiado.

Tabla 8*Correlaciones de la estructura organizacional y el Desempeño Laboral*

			Correlaciones	
			Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 8 se observa que, el análisis de correlación de Spearman de 0.547 entre la estructura organizacional y el desempeño laboral revela una relación moderadamente fuerte y positiva entre ambas variables. Esto implica que cambios en la percepción de la estructura organizacional tienden a ir acompañados de cambios similares en el desempeño laboral. Por lo cual, los resultados obtenidos indican una correlación positiva y estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre la estructura organizacional y el desempeño laboral. Esto sugiere que a medida que la estructura organizacional se percibe como más efectiva, es más probable que los empleados reporten un mayor nivel de desempeño en sus tareas.

Tabla 9*Correlaciones de la Formación Profesional y el Desempeño Laboral*

			Correlaciones	
			Formación Profesional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Formación Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 9 muestra, que los resultados del análisis de correlación revelan una relación positiva y significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral ($\rho = 0.509$, $p < 0.01$). Esto indica que a medida que aumenta el nivel de formación de un empleado, también tiende a aumentar su desempeño en el trabajo de manera moderada. Con un valor de p inferior a 0.01, podemos afirmar con un alto grado de confianza que esta relación no se debe al azar, sino a una asociación real entre ambas variables.

Tabla 10*Correlaciones de la Reconocimiento y profesión y el Desempeño Laboral*

			Correlaciones	
			Reconocimiento y Promoción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento y Promoción	Coefficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 10 se observa que, el análisis de correlación de spearman El valor de 0.565 indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. Esto significa que existe una tendencia clara a que los empleados que perciben mayor reconocimiento y oportunidades de promoción tengan un mejor desempeño laboral. Por lo cual, el valor de $p < 0.01$ indica que la probabilidad de obtener esta correlación por azar es extremadamente baja. Por lo tanto, podemos concluir con un alto grado de confianza que la relación encontrada no se debe al azar, sino a una asociación real entre ambas variables.

Tabla 11*Correlaciones de la motivación y satisfacción y el Desempeño Laboral*

			Correlaciones	
			Motivación y Satisfacción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación y Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		108	108
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 11 se observa que, el análisis de correlación de spearman el valor de 0.624 indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. Esto significa que existe una tendencia clara a que los empleados más motivados y satisfechos tengan un mejor desempeño laboral. Por lo cual, se puede evidenciar que el valor de $p < 0.01$ indica que la probabilidad de obtener esta correlación por azar es extremadamente baja. Por lo tanto, podemos concluir con un alto grado de confianza que la relación encontrada no se debe al azar, sino a una asociación real entre ambas variables.

Tabla 12*Correlaciones de la dimensión Psicosocial y el Desempeño Laboral*

			Correlaciones	
			Dimensión Psicosocial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	108	108
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	108	108

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

Interpretación analítica: En la tabla 12 se observa que, el análisis de correlación de spearman el valor de 0.273 indica una correlación positiva débil entre ambas variables. Esto significa que existe una tendencia a que, a medida que aumenta el nivel de satisfacción con la dimensión psicosocial, también tienda a aumentar ligeramente el desempeño laboral. Por lo cual, se evidencia en el escenario que el valor de $p < 0.01$ indica que la probabilidad de obtener esta correlación por azar es extremadamente baja. Por lo tanto, podemos concluir con un alto grado de confianza que la relación encontrada no se debe al azar, sino a una asociación real entre ambas variables.

4.1.3. Discusión de resultados

En el presente trabajo de investigación con la información recopilada con el marco teórico y al mismo tiempo se hace la comparación de los aportes de los antecedentes del presente estudio, se tuvo como objetivo general “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército en Lima durante el año 2024”. Los resultados obtenidos en la investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud militar del cuartel general del Ejército de Lima revelan una correlación significativa entre ambas variables. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han demostrado que un clima organizacional positivo puede influir favorablemente en el rendimiento de los empleados Quinto y Torres (2022).

En el presente estudio, Humberto y Hidalgo (2020) se encontró que el 60% de los participantes experimentó un ambiente laboral anticipado, lo que sugiere que la percepción de un clima organizacional favorable puede estar relacionada con un aumento en el rendimiento laboral, ya que el 70% de los encuestados reportó un rendimiento laboral anticipado. Esto respalda la afirmación de que un clima organizacional saludable no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también se traduce en un mejor desempeño Herrera y Palomino (2019).

Además, la correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un nivel de significancia inferior a 0.05, indica que las organizaciones deben prestar atención a la creación de un ambiente de trabajo positivo. Según García et al. (2021), un clima organizacional que fomente la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo puede resultar en un aumento de la motivación y la productividad de los empleados.

Por otro lado, es importante considerar que el clima organizacional no es un fenómeno estático, sino que puede ser influenciado por diversos factores, incluyendo la cultura organizacional y el liderazgo. En este sentido, Martínez y López (2020) argumentan que los líderes desempeñan un papel crucial en la configuración del clima organizacional, ya que su estilo de liderazgo puede afectar directamente la moral y el compromiso de los empleados.

Finalmente, los resultados de este estudio sugieren que las organizaciones deben implementar estrategias que promuevan un clima organizacional positivo, lo que a su vez podría mejorar el desempeño laboral. Esto es coherente con la investigación de Fernández y Ruiz (2022), quienes concluyeron que las intervenciones dirigidas a mejorar el clima laboral pueden resultar en un aumento significativo en la productividad y la satisfacción de los empleados.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: La investigación revela que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal de salud en el Centro de Salud Militar del Ejército en Lima. Un 35% de los empleados reporta deterioro en interacciones personales y accesibilidad de recursos, lo que afecta su motivación y rendimiento. Además, un 86% indica que un ambiente laboral favorable es crucial para su felicidad en el trabajo. En una encuesta, solo un 4% considera el clima organizacional como "muy bueno", mientras que un 19.9% lo califica como "regular", lo que sugiere una percepción negativa general que podría afectar la productividad

Segundo: El primer objetivo específico de la investigación se centra en analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados estadísticos indican que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con una significancia de 0.556. Esto sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, también se incrementa el desempeño laboral de los empleados.

Tercero: Se identificaron varios factores que afectan negativamente el clima organizacional, incluyendo la falta de confianza hacia la dirección (30-40% de insatisfacción), altos niveles de estrés laboral (60% experimenta estrés) y escaso apoyo social entre compañeros. Estos elementos contribuyen a un ambiente de trabajo insatisfactorio y pueden llevar a una alta rotación de personal y bajo compromiso

Cuarto: Un estudio realizado en México muestra que hasta el 70% de las organizaciones enfrentan problemas críticos relacionados con el estrés laboral y la falta de identidad institucional. Esto resalta cómo un clima organizacional deficiente puede afectar no solo la satisfacción del empleado, sino también la eficiencia operativa de la organización

Quinto: La investigación concluye que es crucial implementar estrategias para mejorar el clima organizacional, ya que un entorno laboral negativo reduce significativamente tanto la satisfacción como el rendimiento laboral. La comunicación efectiva, el apoyo emocional y la motivación son factores clave que deben ser abordados para optimizar el desempeño laboral y elevar la moral del persona

5.2. Recomendaciones

- Primero:** Se recomienda implementar canales de comunicación más efectivos en el Centro de Salud Militar, dado que entre el 30% y el 40% de los empleados se sienten insatisfechos por la falta de apoyo de sus superiores y la ineficacia en la comunicación. Por lo cual, se recomienda mejorar la comunicación puede aumentar la satisfacción laboral y reducir el estrés, lo que potencialmente disminuiría la rotación del personal.
- Segundo:** Dado que un alto porcentaje del personal (más del 50%) reporta falta de habilidades digitales, es crucial establecer programas de capacitación en tecnologías de información y comunicación. Esto no solo mejorará la eficiencia organizacional, sino que también contribuirá a un ambiente laboral más positivo, aumentando así el compromiso del personal.
- Tercero:** La falta de reconocimiento es un factor crítico que afecta la motivación y el desempeño. Se debe considerar un sistema de recompensas que reconozca el esfuerzo y los logros del personal, ya que esto puede mejorar significativamente la moral y el rendimiento laboral. Estudios indican que las organizaciones que implementan programas de recompensa pueden ver un aumento del 20% en la satisfacción y compromiso del persona

Cuarto: Es esencial establecer iniciativas que apoyen el bienestar emocional del personal, especialmente considerando que un 41.4% de los profesionales de salud en Perú sufre de burnout. Donde se puede evidenciar Programas de apoyo psicológico y actividades recreativas pueden ayudar a mitigar el estrés laboral y mejorar el clima organizacional.

Quinto: Se recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional para identificar áreas problemáticas y medir el impacto de las intervenciones implementadas. La correlación positiva moderada (0.556) entre el clima organizacional y el desempeño laboral sugiere que una atención constante a este aspecto puede resultar en mejoras significativas en la productividad

REFERENCIAS

1. Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionario. *Matronas Profesión*.
https://www.researchgate.net/publication/242700578_Disen%C3%B3_y_validaci%C3%B3n_de_cuestionarios
2. Barboza, S., & Rivera, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. Revista científica Pakamurus:
<https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/130>
3. Cárdenas, J., & Bana, W. (7 de Octubre de 2022). Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*, 16-219. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
4. Chavez, C. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital San José de chincha en el año 2022*. Universidad Privada Norbert Wiener: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7407?locale-attribute=en>
5. Contreras, S. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluar el cumplimiento de las funciones de la atención primaria en contexto peruano. *Cuidado de Salud Pública*, 2(2), 69-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.57>
6. Delgado, C. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021*. Universidad Nacional Autónoma de Chota: <https://repositorio.unach.edu.pe/items/cea1f81e-e0f8-422b-97bc-b799bcc15901>
7. Denison, D. (1990). *Modelo de Clima y Cultura Organizacional*. Soluciones de Alto Impacto:
<https://www.altoimpacto.com/denison-consulting>

8. Gavidia, D. (2018). *CLIMA LABORAL SEGÚN EL MODELO DE LITWIN Y STRINGER*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaDante.pdf
9. Goldberg, L., & Costa, P. (1940). *Modelo de los cinco grande Factores de la Personalidad*. Colegio Oficial de la Psicología de Madrid: [https://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/clinica/1995/vol2/arti5.htm#:~:text=El%20modelo%20de%20los%20Cinco%20Factores%20de%20personalidad%20\(Neuroticismo%20Extroversi%C3%B3n,el%20%C3%A1mbito%20de%20la%20normalidad.](https://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/clinica/1995/vol2/arti5.htm#:~:text=El%20modelo%20de%20los%20Cinco%20Factores%20de%20personalidad%20(Neuroticismo%20Extroversi%C3%B3n,el%20%C3%A1mbito%20de%20la%20normalidad.)
10. Gomez , M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas. <https://repositoriobe.espe.edu.ec/server/api/core/bitstreams/cf45da37-8d9c-431d-b59d-2c6ec824ef74/content>
11. Gonzales, J. A. (Marzo de 2021). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/350072286_TECNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_CIENTIIFICA
12. Hernán , A. (2009). *Metodología para el Estudio del clima organizacional*. Biblioteca Central del Ministerio de Salud: https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096_dgsp267.pdf
13. Hernández, & Baptista. (2014). *DEFINICIONES DE LOS ENFOQUES CUANTITATIVO Y CUALITATIVO, SUS SIMILITUDES Y DIFERENCIAS*. Métodos y técnicas de Investigación Social: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf?1548409632=&response-content-

[disposition=inline%3B+filename%3DDefiniciones_de_los_enfoques_cuantitativ.pdf&Expires=172](#)

14. Hernández, J. (2016).
15. Herrera, J., & Palomino, H. (2019). *Clima organizacional en la administración pública: una revisión de la literatura científica entre los años 2010 y 2019*. Cajamarca. <https://doi.org/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22078/Herrera%20Ru%20c3%adz%20Juan%20Jeiner%20-%20Palomino%20Salda%20c3%b1a%20Hayde%20c3%a9%20Balbina.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
16. Humberto, N., & Hidalgo, Y. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del caso de empresa lechera peruana*. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
17. James, & Jones. (1974). *Clima organizacional: una revisión de la teoría y la investigación*. APA PsycNet: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0037511>
18. Katz, D., & Kahn, R. (1966). *Teoría de los Sistemas Abiertos*. Escuela de Organización Industrial: [https://www.eoi.es/blogs/bruniladaaltagraciasantana/2011/12/05/teoria-de-los-sistemas/#:~:text=Daniel%20Katz%20y%20Robert%20Kahn,\)%2C%20caracterizado%20por%20lo%20siguiente%3A&text=Importaci%C3%B3n%2Dtransformaci%C3%B3n%2Dexportaci%C3%B3n%20de%20energ%C3%](https://www.eoi.es/blogs/bruniladaaltagraciasantana/2011/12/05/teoria-de-los-sistemas/#:~:text=Daniel%20Katz%20y%20Robert%20Kahn,)%2C%20caracterizado%20por%20lo%20siguiente%3A&text=Importaci%C3%B3n%2Dtransformaci%C3%B3n%2Dexportaci%C3%B3n%20de%20energ%C3%)
19. Lewin, K. (1951). *Teoría del Comportamiento Organizacional*.
20. Litwin, & Stringer. (1968). *Teoría de los Factores Organizacionales*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
21. Locke, E., & Latham, G. (1990). *Teoría del Establecimiento de Metas de Locke y Latham*. Universidad ICESI: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n75/v16n75a02.pdf>

22. McGregor. (1960). *Teoría de la Motivación y el Clima Organizacional* .
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>
23. McGregor, D. (1960). *Teorías del Clima Laboral XY*. Psicología y Mente:
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
24. Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados.: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>
25. Quincho, A. (2022). Formularios de Google y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias. *ISNN*, 18(85), 424-428. Scielo Cuba: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200424&script=sci_abstract
26. Quinto, A., & Torres, Y. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en una unidad educativa del cantón Salitre* (Vol. 6). México: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
27. Schein, E. (2018). *Organizational Culture and Leadership*. The Jossey-Bass:
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/2373/1/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership%20C%203rd%20Edition.pdf>
28. Soledad , C., & Chap Kau, K. (Diciembre de 2019). *Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización*. Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización:
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2076-054X2019004900106&script=sci_arttext

29. Tamayo. (2006). Diccionario de la investigación científica. Limusa Noriega Editores.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf
30. Urbano, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la administración local de agua Huaraz*. Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7178701>
31. Vroom, V. (1964). *Teoría de las Expectativas*. UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA: <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb8ebde3-f664-414b-b486-6f739e0987df/content#:~:text=Aunque%20los%20%E2%80%9Cmodelos%20motivacionales%20existentes,en%20funci%C3%B3n%20al%20esfuerzo%20realizado.>
32. Fernández, J., & Ruiz, M. (2022). Impacto del clima organizacional en la productividad laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 45-60.
33. García, A., Pérez, L., & Sánchez, R. (2021). La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral: Un estudio en el sector salud. *Journal of Health Management*, 12(3), 123-135.
34. Herrera, J., & Palomino, S. (2019). Estudio sistemático sobre el ambiente organizacional en la administración pública. *Revista de Administración Pública*, 10(1), 15-30.
35. Humberto, M., & Hidalgo, T. (2020). Influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral. *Revista Peruana de Psicología*, 8(1), 22-35.
36. Martínez, C., & López, F. (2020). El papel del liderazgo en la creación de un clima organizacional positivo. *Revista de Liderazgo y Gestión*, 5(4), 78-90.

37. Quinto, R., & Torres, A. (2022). Clima organizacional y rendimiento laboral: Un estudio en empresas mexicanas. *Revista Mexicana de Psicología*, 14(2), 100-115.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Validez de Instrumentos

Anexo 4: Confiabilidad de Instrumentos

Anexo 5: Aprobación del comité de ética

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Anexo 7: Carta de Aprobación de la institución para la recolección de datos

Anexo 8: Reporte de Similitud de Turniting

Anexo 9: Árbol de Problemas

Anexo 10: Matriz de operacionalización de Variables

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE 1: De qué manera las condiciones de trabajo afectan el Clima Organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>PE 2: ¿Cómo impactan las relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional del personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y el Clima Organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>PE4: ¿De qué manera la Estructura Organizacional incide en el Clima Organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>PE5: ¿Cómo influye la formación profesional en el nivel del Clima Organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>PE6: ¿Cómo influye el Reconocimiento y Profesión en el nivel del Clima Organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>PE7: ¿Cómo influye la Motivación y Satisfacción en el nivel del Clima Organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p>	<p>Objetivo general: Demostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército en Lima durante el año 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Demostrar cómo las condiciones de trabajo afectan el clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>OE2: Demostrar cómo las relaciones Interpersonales afectan el clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>OE3: Demostrar cómo la comunicación interna afecta el clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>OE4: Demostrar cómo la Estructura Organizacional afecta el clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>OE5: Demostrar cómo la Formación Profesional afecta el clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>OE6: Demostrar cómo impacto el Reconocimiento y Profesión que afecta el clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024?</p> <p>OE7: Demostrar cómo impacto la Motivación y Satisfacción que afecta el clima :</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hg: La relación del clima organizacional mejorará el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>H0: La relación del clima organizacional no mejorará el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Los controles de1 clima organizacional mejorará las condiciones de trabajo en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>HE2: Los controles de1 clima organizacional mejorará las Relaciones Interpersonales en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>HE3: Los controles de1 clima organizacional mejorará la Comunicación interna en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>HE4: Los controles de1 clima organizacional mejorará la Estructura organizacional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>HE5: Los controles de1 clima organizacional mejorará la Formación Profesional en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>HE6: Los controles de1 clima organizacional mejorará el Reconocimiento y Profesión en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024.</p> <p>HE7: Los controles de1 clima organizacional mejorará el Motivación y Satisfacción en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024</p>	<p>Variable independiente: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo Relaciones interpersonales Comunicación interna Estructura organizacional Formación profesional Reconocimiento y promoción Motivación y satisfacción Dimensión psicosocial <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Calidad de servicio Productividad Toma de decisiones 	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Método y diseño de investigación</p> <p>Método Hipotético-deductivo y analítico</p> <p>Diseño: No experimental de Corte transversal y nivel correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 150 colaboradores administrativos de la entidad pública cuartel general ubicado en San Borja</p> <p>Muestra: 100 colaboradores.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud
Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024

Sexo: Femenino () Masculino ()

Tipo de empleado: Militar () - Civil ()

Tipo de personal de Salud: Profesional () – Técnico () - Auxiliar ()

Instrucciones: Conteste las preguntas a continuación marcando con una "X" la opción que considere más correcta. Solo debe elegir una respuesta por pregunta, teniendo en cuenta el puntaje asignado según los siguientes criterios

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Encuesta					
Clima Organizacional					
Item/ indicador	1	2	3	4	5
A. Condiciones de trabajo					
¿Dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?					
¿Las condiciones de trabajo (comodidad, ruido, temperatura, iluminación, limpieza, orden), me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?					
B. Relaciones Interpersonales					
¿En mi oficina/servicio se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?					
¿Las personas con las que me relaciono en la institución actúan con respeto y de manera ética?					
¿Cuenta con la Colaboración de las personas de otros Servicios/oficinas?					
Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a como llevar a cabo sus funciones?					

Clima Organizacional					
Item/ indicador	1	2	3	4	5
C. Comunicación Interna					
¿La comunicacion interna en la institucion es una actividad permanente y planificada?					
¿La comunicacion sobre los resultados y marcha del Centro de Salud Militar - CGE es clara y transparente?					
¿Recibe retroalimentacion sobre las labores que realiza?					
D. Estructura Organizacional					
¿En la institucion, las funciones estan claramente definidas?					
E. Formacion Profesional					
¿Recibe capacitacion para actualizar sus conocimientos en su trabajo?					
¿Recibe capacitacion para su desarrollo personal y la gestion del talento?					

Clima Organizacional					
Item/ indicador	1	2	3	4	5
F. Reconocimiento y Promocion					
¿Considera que recibe una justa retribucion economica por sus labores desempeñadas?					
¿Considera adecuados los criterios de evaluacion de su desempeño laboral en la institucion?					
¿Cree que tiene oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la Institucion?					
¿Tiene informacion disponible sobre los puestos vacantes en la institucion?					
¿Las promociones internas se realizan de manera justa?					
G. Motivacion y Satisfaccion					
¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?					
¿Los Objetivos de mi Institucion reflejan mis intereses?					
¿Has tenido oportunidad de Innovar en el trabajo?					
¿Estás de acuerdo con la calificación que la institución asigna al nivel de tu desempeño laboral?					
¿Tienes oportunidades para crecer profesionalmente en la Institucion?					
¿La institucion muestra interes en su satisfaccion profesional?					

Encuesta

Clima Organizacional

Item/ indicador	1	2	3	4	5
-----------------	---	---	---	---	---

H. Dimension Psicosocial

¿La Institucion se preocupa por mi grado de estrés y me ofrece bienestar y herramientas para disminuirlo?					
¿La carga mental del trabajo y el estrés es un problema para usted?					
¿Dispongo de espacios habilitados para relajarme y recuperar mis capacidades para trabajar?					
¿Su jornada de trabajo se prolonga mas de 8 horas diarias (Sumando todos sus trabajos)?					
¿Su trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido?					
¿Enfrenta problemas con el comportamiento de sus compañeros de labores?					
¿En su trabajo, requiere permanecer por muchas horas en posturas incomodas?					
¿En su trabajo, requiere alto grado de concentracion?					
¿En el centro de salud militar - CGE hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os?					

Encuesta					
Desempeño Laboral					
Item/ indicador	1	2	3	4	5
A. Relaciones Interpersonales					
¿En la institución, el director del centro de salud constantemente busca mejoras de calidad convirtiendolos en planes de acción?					
¿El director del centro de salud entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la institución?					
¿Se puede contar con el director del centro de salud para obtener resultados?					
¿Usted es proactivo en la institución?					
¿Usted identifica y resuelve problemas con mínima supervisión del director del centro de salud?					
¿El centro de salud implementa y sigue procesos establecidos en la institución?					
¿Usted es responsable en la toma de decisiones?					
¿Usted toma riesgos y es responsable aceptando las consecuencias?					
¿Genera influencia positiva en sus compañeros?					
¿Usted ayuda a otros a tener éxito?					
¿Demuestra compromiso en la satisfacción del paciente?					
¿Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo?					
¿Actúa con honestidad e integridad en todas sus tareas?					
B. Habilidades y Conocimientos					
¿Usted trabaja bien bajo presión?					
¿Es eficaz al comunicarse con otros?					
¿Acepta la responsabilidad de sus propios actos?					
¿Organiza su trabajo para alcanzar los objetivos de la institucion?					
¿Se encarga de hacer su trabajo adecuadamente en la institucion?					
¿Usted realiza sus labores a tiempo en la institucion?					
C. Valores					
¿Respeta a sus compañeros y jefes superiores?					

Anexo 3: Validez de instrumento

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud militar del cuartel general del Ejército, Lima 2024

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Variable 1: Clima organizacional								
Dimensión 1: Condiciones de Trabajo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo							
2	Las condiciones de trabajo (Comodidad, Ruido, Temperatura, iluminación, limpieza, Orden) me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad							
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales								
3	En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo							
4	Las personas con las que me relaciono en la organización actúan con respeto y de manera ética							
5	Cuento con la colaboración de las personas de otro servicio							
6	Su jefe Inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?							
Dimensión 3: Comunicación Interna		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La comunicación interna en la organización es una actividad permanente y planificada							
8	¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?							
9	La comunicación sobre los resultados y marcha del Centro de Salud Militar - CGE es clara y transparente							
Dimensión 4: Estructura Organizacional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	En la organización las funciones están claramente definidas							

Dimensión 5: Formación Profesional		Sí	No	Sí	No	Sí	No
11	Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo						
12	Recibo formación para el desarrollo personal y la gestión del talento						
Dimensión 6: Reconocimiento y Promoción		Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?						
14	Considero adecuados los criterios de evaluación de mi desempeño en la organización						
15	Las promociones internas se realizan de manera justa						
16	Tengo información disponible sobre los puestos vacantes en la institución						
17	Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Institución						
Dimensión 7: Motivación y Satisfacción		Sí	No	Sí	No	Sí	No
18	¿Como calificaría su nivel de Satisfacción por pertenecer a la Institución?						
19	¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?						
20	Como calificaría su nivel de Satisfacción con el trabajo que realiza en la Institución?						
21	Creo que tengo oportunidades para crecer Profesionalmente en la Institución?						
22	Los Objetivos de mi Institución reflejan mis intereses?						
23	He tenido oportunidad de Innovar en mi trabajo?						
Dimensión 8: Dimensión Psicosocial		Sí	No	Sí	No	Sí	No
24	La institución se preocupa por mi grado de estrés y me facilita medios y herramientas para gestionarlo						
25	La carga mental del trabajo y el estrés es un problema para mi						

26	Dispongo de espacios habilitados para relajarme y recuperar mis capacidades para trabajar
27	Su jornada de trabajo se prolonga más de 8 horas diarias (Sumando todos sus trabajos)
28	Su trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido
29	Enfrenta problemas con el comportamiento de sus compañeros de labores
30	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas
31	Requiere alto grado de concentración
32	En su Centro de Salud Militar - CGE hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os o subordinadas/os

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Variable 2: Desempeño laboral								
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	En la institución el director del centro de salud constantemente busca mejoras de calidad convirtiendo en planes de acción							
2	El director del centro de salud entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la institución							
3	Se puede contar con el director del centro de salud para obtener resultados							
4	Usted es proactivo en la institución							
5	Usted identifica y resuelve problemas con mínima supervisión del director del centro de salud							
6	El centro de salud implementa y sigue procesos establecidos en la institución							
7	Usted es responsable en la toma de decisiones							
8	Usted toma riesgos y es responsables aceptando las consecuencias							
9	Genera influencia positiva con sus compañeros							
10	Ayuda a otros a tener éxito							
11	Demuestra compromiso en la satisfacción del paciente							
12	Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo							
13	Actúa con honestidad e integridad en todas sus tareas							
DIMENSIÓN 2: Habilidades y conocimientos		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Usted trabaja bien bajo presión							
15	Es eficaz al comunicarse con otros							
16	Acepta la responsabilidad de sus propios actos							
17	Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos							
18	Se encarga de hacer su trabajo							
19	Hace las cosas a tiempo							
DIMENSIÓN 3: Valores		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	Respeto a sus compañeros y supervisores							

- **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MG. ANASTACIO DARDO RAMIREZ FRANCO

DNI: 07188309

Correo electrónico institucional: anastacio.ramirez@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador: Metodólogo () Temático (X) Estadístico ()

Jueves 20 de noviembre de 2024



.....

Firma del experto informante

Ficha de Experto – SUNEDU

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	------	--	--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMIREZ FRANCO, ANASTACIO DARDO DNI 07188309	ECONOMISTA Fecha de diploma: 01/06/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RAMIREZ FRANCO, ANASTACIO DARDO DNI 07188309	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 28/10/1983 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RAMIREZ FRANCO, ANASTACIO DARDO DNI 07188309	MAESTRO EN EJECUTIVA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 27/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2013 Fecha egreso: 19/12/2014	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Variable 1: Clima organizacional								
Dimensión 1: Condiciones de Trabajo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo							
2	Las condiciones de trabajo (Comodidad, Ruido, Temperatura, iluminación, limpieza, Orden) me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad							
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales								
3	En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo							
4	Las personas con las que me relaciono en la organización actúan con respeto y de manera ética							
5	Cuento con la colaboración de las personas de otro servicio							
6	Su jefe Inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?							
Dimensión 3: Comunicación Interna		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La comunicación interna en la organización es una actividad permanente y planificada							
8	¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?							
9	La comunicación sobre los resultados y marcha del Centro de Salud Militar - CGE es clara y transparente							
Dimensión 4: Estructura Organizacional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	En la organización las funciones están claramente definidas							
Dimensión 5: Formación Profesional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo							
12	Recibo formación para el desarrollo personal y la gestión del talento							

Dimensión 6: Reconocimiento y Promoción		Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?						
14	Considero adecuados los criterios de evaluación de mi desempeño en la organización						
15	Las promociones internas se realizan de manera justa						
16	Tengo información disponible sobre los puestos vacantes en la institución						
17	Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Institución						
Dimensión 7: Motivación y Satisfacción		Sí	No	Sí	No	Sí	No
18	¿Como calificaría su nivel de Satisfacción por pertenecer a la Institución?						
19	¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?						
20	Como calificaría su nivel de Satisfacción con el trabajo que realiza en la Institución?						
21	Creo que tengo oportunidades para crecer Profesionalmente en la Institución?						
22	Los Objetivos de mi Institución reflejan mis intereses?						
23	He tenido oportunidad de Innovar en mi trabajo?						
Dimensión 8: Dimensión Psicosocial		Sí	No	Sí	No	Sí	No
24	La institución se preocupa por mi grado de estrés y me facilita medios y herramientas para gestionarlo						
25	La carga mental del trabajo y el estrés es un problema para mi						
26	Dispongo de espacios habilitados para relajarme y recuperar mis capacidades para trabajar						
27	Su jornada de trabajo se prolonga más de 8 horas diarias (Sumando todos sus trabajos)						
28	Su trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido						

29	Enfrenta problemas con el comportamiento de sus compañeros de labores
30	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas
31	Requiere alto grado de concentración
32	En su Centro de Salud Militar - CGE hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os o subordinadas/os

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Variable 2: Desempeño laboral								
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	En la institución el director del centro de salud constantemente busca mejoras de calidad convirtiendo en planes de acción							
2	El director del centro de salud entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la institución							
3	Se puede contar con el director del centro de salud para obtener resultados							
4	Usted es proactivo en la institución							
5	Usted identifica y resuelve problemas con mínima supervisión del director del centro de salud							
6	El centro de salud implementa y sigue procesos establecidos en la institución							
7	Usted es responsable en la toma de decisiones							
8	Usted toma riesgos y es responsables aceptando las consecuencias							
9	Genera influencia positiva con sus compañeros							
10	Ayuda a otros a tener éxito							
11	Demuestra compromiso en la satisfacción del paciente							
12	Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo							
13	Actúa con honestidad e integridad en todas sus tareas							
DIMENSIÓN 2: Habilidades y conocimientos		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Usted trabaja bien bajo presión							
15	Es eficaz al comunicarse con otros							
16	Acepta la responsabilidad de sus propios actos							
17	Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos							
18	Se encarga de hacer su trabajo							
19	Hace las cosas a tiempo							
DIMENSIÓN 3: Valores		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	Respeto a sus compañeros y supervisores							

- **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

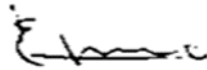
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ernesto Arce, Guevara

DNI: 09085080

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador: Metodólogo () Temático (X) Estadístico ()


Jueves 18 de noviembre de 2024



.....

Firma del experto informante

FICHA DE SUNEDU

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	------	--	--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ARCE GUEVARA, ERNESTO DNI 09085080	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 19/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ARCE GUEVARA, ERNESTO DNI 09085080	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 17/07/1986 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ARCE GUEVARA, ERNESTO DNI 09085080	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 17/07/1986 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ARCE GUEVARA, ERNESTO DNI 09085080	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 30/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2016 Fecha egreso: 15/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Variable 1: Clima organizacional								
Dimensión 1: Condiciones de Trabajo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo							
2	Las condiciones de trabajo (Comodidad, Ruido, Temperatura, iluminación, limpieza, Orden) me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad							
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales								
3	En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo							
4	Las personas con las que me relaciono en la organización actúan con respeto y de manera ética							
5	Cuento con la colaboración de las personas de otro servicio							
6	Su jefe Inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?							
Dimensión 3: Comunicación Interna		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La comunicación interna en la organización es una actividad permanente y planificada							
8	¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?							
9	La comunicación sobre los resultados y marcha del Centro de Salud Militar - CGE es clara y transparente							
Dimensión 4: Estructura Organizacional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	En la organización las funciones están claramente definidas							
Dimensión 5: Formación Profesional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo							

12	Recibo formación para el desarrollo personal y la gestión del talento								
Dimensión 6: Reconocimiento y Promoción		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?								
14	Considero adecuados los criterios de evaluación de mi desempeño en la organización								
15	Las promociones internas se realizan de manera justa								
16	Tengo información disponible sobre los puestos vacantes en la institución								
17	Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Institución								
Dimensión 7: Motivación y Satisfacción		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
18	¿Como calificaría su nivel de Satisfacción por pertenecer a la Institución?								
19	¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?								
20	Como calificaría su nivel de Satisfacción con el trabajo que realiza en la Institución?								
21	Creo que tengo oportunidades para crecer Profesionalmente en la Institución?								
22	Los Objetivos de mi Institución reflejan mis intereses?								
23	He tenido oportunidad de Innovar en mi trabajo?								
Dimensión 8: Dimensión Psicosocial		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
24	La institución se preocupa por mi grado de estrés y me facilita medios y herramientas para gestionarlo								
25	La carga mental del trabajo y el estrés es un problema para mi								
26	Dispongo de espacios habilitados para relajarme y recuperar mis capacidades para trabajar								
27	Su jornada de trabajo se prolonga más de 8 horas diarias (Sumando todos sus trabajos)								

28	Su trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido
29	Enfrenta problemas con el comportamiento de sus compañeros de labores
30	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas
31	Requiere alto grado de concentración
32	En su Centro de Salud Militar - CGE hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os o subordinadas/os

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Variable 2: Desempeño laboral								
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	En la institución el director del centro de salud constantemente busca mejoras de calidad convirtiendo en planes de acción							
2	El director del centro de salud entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la institución							
3	Se puede contar con el director del centro de salud para obtener resultados							
4	Usted es proactivo en la institución							
5	Usted identifica y resuelve problemas con mínima supervisión del director del centro de salud							
6	El centro de salud implementa y sigue procesos establecidos en la institución							
7	Usted es responsable en la toma de decisiones							
8	Usted toma riesgos y es responsables aceptando las consecuencias							
9	Genera influencia positiva con sus compañeros							
10	Ayuda a otros a tener éxito							
11	Demuestra compromiso en la satisfacción del paciente							
12	Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo							
13	Actúa con honestidad e integridad en todas sus tareas							
DIMENSIÓN 2: Habilidades y conocimientos		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Usted trabaja bien bajo presión							
15	Es eficaz al comunicarse con otros							
16	Acepta la responsabilidad de sus propios actos							
17	Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos							
18	Se encarga de hacer su trabajo							
19	Hace las cosas a tiempo							
DIMENSIÓN 3: Valores		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	Respeto a sus compañeros y supervisores							

- **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José Víctor Peláez Valdivieso

DNI: 18161446

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador: Metodólogo (X) Temático () Estadístico ()

Lima, 18 de noviembre de 2024



.....
Firma del experto informante

FICHA DE SUNEDU

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	------	--	--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18161446	MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 17/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU/</i>
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18161446	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 27/12/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU/</i>
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18161446	RACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/10/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU/</i>
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18161446	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/01/2018 Fecha egreso: 16/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU/</i>

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

Variable 1: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,914	,917	35

Fuente: SPSS Versión 26


Variable 2: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,876	,906	17

Fuente: SPSS Versión 26

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA	
	CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001	VERSIÓN: 04 REVISIÓN: 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

Título de proyecto de investigación : “Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024”
Investigadores : **Pedro Enrique Cayán Castro**
Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “**Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024**”, de fecha 17/11/2024 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es delimitar la Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024. Su ejecución permitirá saber que tanto afecta el clima organizacional al desempeño laboral del trabajador y comprender los motivos de esto mismo para que la entidad pueda tomar las medidas correspondientes.

Duración del estudio (meses): 4 meses

N° esperado de participantes: 108

Criterios de Inclusión y exclusión:

Como criterio de inclusión, son todas las personas que se encuentran contratadas bajo el régimen 728, CAS y practicantes.

Como criterio de exclusión, son las personas que se encuentran por locación ya que, no tienen un vínculo directo con la institución.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:


- Se le enviará un link de Google Forms para que pueda completar la encuesta respectiva.

La encuesta puede demorar unos 10 minutos como máximo. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo.

Beneficios: Usted se beneficiará del presente proyecto obteniendo información exclusiva, precisa y original sobre la realidad problemática que puede presentar la entidad ante el estrés y desempeño laboral.

Costos e incentivos: Usted **no** pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

 Universidad Norbert Wiener	CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA	
	CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001	VERSIÓN: 04 REVISIÓN: 04

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (Pedro Enrique Cayán Castro), cel. 939150626 y correo a2019101555@uwiener.edu.pe.

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, email: comite.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



 D-22451376-0+
 CARLOS ALFREDO LLANOS FERNANDEZ
 CRLCAS
 DIRECTOR DE LA IPRESS CSM-CGE

Nombre de participante: **Carlos Alfredo Llanos Fernández**
 Fecha: 18/11/2024



Nombre **Investigador:** **pedro enrique cayán castro**
 DNI: 74120948
 Fecha: 18/11/2024

RELACIÓN DE PERSONAL

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
1	QUISPE PEREZ GRECIA ISABEL	70273170	
2	SALAZAR ROCHA ROSARIO DEL CARMEN	09078705	
3	DIAZ TEJADA LILYAM VICTORIA	06641556	
4	PACHECO ARIAS PATRICIA	09760028	
5	VIGIL TALAVERA MARÍA DEL PILAR	07886221	
6	ALEGRE VELARDE JULIA	07841010	
7	MALDONADO CUBAS NÉSTOR	29601623	
8	CAYAN MARROQUIN ALBERTO	18131855	
9	GRANDA MARES ROSA GLADYS	15341429	
10	MONGE REYES JOSÉ ENRIQUE	40077290	
11	IGLESIAS GUZMAN MARTIN HUMBERTO	46784479	
12	MARAVI RETES MIRIAM	09926299	
13	JIMENEZ QUISPE EDWARS VICENTE	43295164	



CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
DEL COMITÉ DE ÉTICA

CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001

VERSIÓN: 04

REVISIÓN: 04

FECHA: 09/10/2024

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
14	CRUCES CRISOSTOMO ROSA	40004011	
15	RODRIGUEZ VARGAS LUIS FELIPE	42204932	
16	AGUIRRE CASMA ALEJANDRO JESÚS	41641210	
17	VASQUEZ SUAREZ MARÍA DEL PILAR	42480908	
18	SAAVEDRA MANRIQUE HERMAN ANTONIO	41706466	
19	CORDOVA GARCIA YENNIFER YASMIN	74234151	
20	SAMILLAN LOZANO RAUL DANILO	46056879	
21	RAMIREZ CASTRO RONAL	72725451	
22	SALAZAR ESPINOZA KATHERINE	46676640	
23	GARCIA ZA VALETA ROBERT IVAN	46289379	
24	ROJAS DIAZ HÉCTOR JUSTO	09560391	
25	GUZMAN CASTRO MARIA	07004138	
26	INJOQUE RONCEROS PERCY MIGUEL	08224511	




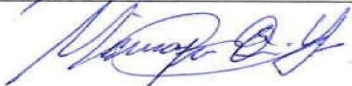



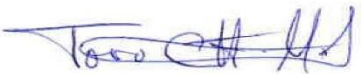




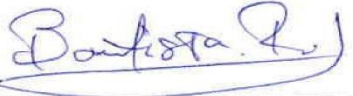

CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001

VERSIÓN: 04
REVISIÓN: 04

FECHA: 09/10/2024

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
27	MIRANDA SALAS TRINIDAD ANGELICA	23394552	
28	FARFAN MORALES MARIBEL CONSUELO	08886739	
29	MANSILLA GARATE KATIA DIANA	10635463	
30	VILLACORTA BURGA RENZO RODOLFO	41068008	
31	VALENCIA AGUILAR VILMA	40006146	
32	PAREDES CARRILLO ANA MARIA	32905486	
33	RODRIGUEZ CUEVA ROSEMARIE PATRICIA	10473576	
34	FRANCO OCHOA MILAGROS SOCORRO	07750445	
35	PEREZ RUIZ MARIA TERESA	08768202	
36	ASEIJAS SILVA CECILL FIORELLA	41721621	
37	VILCHES FLORES PATRICIA	07014354	
38	VILLAVICENCIO RIEGA CLAUDIA	40051784	

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
39	BRICEÑO CARPIO KAREN	09612007	
40	MINAYA QUIROZ ISELA	15841463	
41	GANOZA CLAERO YEINER	44441023	
42	CHAVEZ NAVARRO JOSEFINA ERNESTINA	42067925	
43	DE LA CRUZ RENGIFO ANGEL	43972029	
44	TORO CHOCHABOT MARCO ANTONIO	09597829	
45	CIENFUEGOS ROSALES FABIAN LUIS	02812075	
46	MORENO HINOSTROZA MARIO JULIO	06285887	
47	FLORES GUERRA SEBASTIAN TEOFILO	21869568	
48	BERMUDEZ FARFAN RONALD	43289684	
49	BAUTISTA ROMAN JORGE ERIS	02837631	
50	HERNANDEZ CARDENAS JESUS	29727772	



Universidad
Norbert Wiener

CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
DEL COMITÉ DE ÉTICA


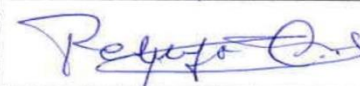
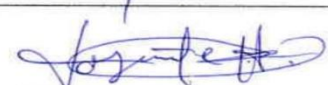
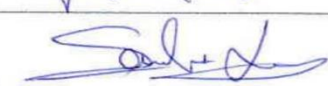

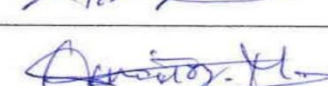

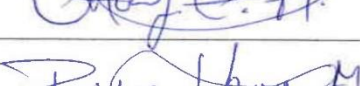

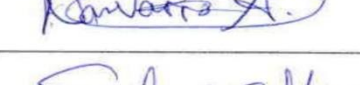
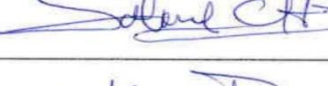

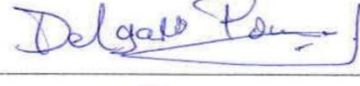
CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001

VERSIÓN: 04

REVISIÓN: 04

FECHA: 09/10/2024

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
51	CHINGUEL VERA WILLY ARNOL	43294638	
52	GONZALES POZO ELSA BLANCA	45834669	
53	CHAMORRO NOLASCO DEYSI ROCIO	44042664	
54	PINEDA RIVERA LESSIE JENNI	10113516	
55	PAVIO HUARCAYA DANIEL	01313814	
56	VALENZUELA VELA VIVIANA VALERIA	44564007	
57	YANCE MANRRIQUE YANEET	09916261	
58	MALLMA TIXSE OFELIA ISABEL	21299901	
59	PUENTE CARDENAS SONIA	09841332	
60	NEYRA SALVADOR GIULIANA	40150457	
61	ATOICHE FLOREANO DAYANA	10529225	
62	HURTADO TOCOCAYO DELIA MELINA	41210888	

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
63	CAVIEDES NAVARRETE JACKELINE	40966176	
64	REQUEJO CARPIO JOHOVANA	41023353	
65	LAZARTE HEMERYTH KARLA	41256613	
66	SALAS LOZANO ELSA RUTH	09973938	
67	ALMEYDA PACHAS NANCY	21845872	
68	QUIÑONES MONTENEGRO KELY	06763359	
69	CHANG CARBAJO MARGARITA	06733347	
70	REYES LLERENA MARGARITA HAYDEE	17896509	
71	NAVARRO AROSTE FLORA	09804251	
72	SALOME CHANAMOTH SONIA JANNET	20995876	
73	CHAPA DIAZ NANCY SOLEDAD	27143430	
74	DELGADO POMA IBET SARA	47123549	
76	QUISPE GARCIA PATTY	44852560	

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
77	ASCENCIO MELGAREJO LISBETH MAYRA	71769677	
78	CRUZ CONDORI MARGOT LOURDES	71644836	
79	BALDEON CORDOVA BLANCA SOLEDAD	08086158	
80	FERNANDEZ MILLAN ROSARIO	19916816	
81	QUINTANA PALOMINO EDITH GLADYS	09704592	
82	SOTOMAYOR FERNANDEZ LUCILA	06889008	
83	YUPANQUI TICSE CLARA ISABEL	00794617	
84	TOLEDO GUZMAN JULIO CESAR	08795165	
85	GARCIA ALVARADO GIOVANA	40443918	
86	MILLONES SALDAÑA LUISA VERÓNICA	19322888	
87	ZVALETA DIAZ MARIA BEATRIZ	16756387	
88	ALTAMIRANO PALOMINO ROSABERTA	42623751	
89	YACTAYO SANCHEZ ELIZABETH	42689870	

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
90	LLECLISH CHUYUNCUY ADA GRABIELA	72696190	
91	TRUJILLO VELASQUEZ SANTA	09957159	
92	OVALLE RAMOS LUZ MARÍA	08818418	
93	APARCO VASQUEZ ELVIRA ANGELICA	25544617	
94	FELIX PORRAS SONIA ALICIA	06783558	
95	CANO CARRASCO LORENA DEL PILAR	70283019	
96	UGARTE HUAMANI FLOR IRIS	72308187	
97	TAGLE CONDORI EDITH MARIBEL	43736022	
98	MARTINEZ ANICAMA JOSE	70800674	
99	MORALES SANDOVAL JOSE SANTIAGO	76128373	
100	MAURATE PEÑA MILUSKA	74407036	
101	FERNANDEZ MALLQUI YAQUI MELISSA	73082640	
102	SEDANO CALDERON MISUE JASARMAVET	40783555	



CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
DEL COMITÉ DE ÉTICA

CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001

VERSIÓN: 04

REVISIÓN: 04

FECHA: 09/10/2024

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
103	FRANCESQUI TELENTA GIULIO VINCENZO	77539981	
104	ZAMAME RAMIREZ JOFER ANDREE	72905348	
105	GUILLEN LOAYZA TANIA	71777849	
106	PORTOCARRERO SANTILLAN SEGUNDO	43273702	
107	RIVA RIVA SAUL	07625224	
108	JIMENEZ CANOVA CARLOS AUGUSTO	03679274	

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCION PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército

Av. Boulevard S/N – Distrito de San Borja – Provincia y Departamento de Lima

Lima – Perú

18 de Octubre del 2024

Quien suscribe:

Autoriza: realizar la recolección de datos del investigador **Pedro Enrique Cayán Castro** identificado con DNI N° 74120948 cuyo proyecto de investigación titulada "Relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Militar del Cuartel General del Ejército, Lima 2024". Asimismo, la recopilación de los datos será efectuada mediante la técnica de "Encuesta" con el instrumento "Cuestionario". Esta autorización se otorga bajo las siguientes condiciones:

1. El investigador se compromete a mantener la confidencialidad de los datos recolectados y a utilizar la información únicamente con fines académicos y de investigación.
2. La recolección de datos se realizará en el periodo comprendido entre Noviembre y Diciembre del 2024.
3. El investigador se compromete a respetar las leyes y regulaciones vigentes en relación con la protección de datos y la privacidad de la información.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional y le deseamos éxito en el desarrollo de su investigación.

Atentamente,

Pedro Enrique Cayán Castro

DNI: 74120948



O-22452126-O-
CARLOS ALFREDO RAMOS FERNANDEZ
C.R.C.S.
DIRECTOR DE LA PESES CSB-COE

Anexo 8: Reporte de Similitud de Turniting

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**PT_A17 (CAYAN) V1.7 SIN CARATULA.d
ocx**

AUTOR

Cayan

RECUESTO DE PALABRAS

10767 Words

RECUESTO DE CARACTERES

63248 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

48 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.3MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 20, 2024 6:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 20, 2024 6:50 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

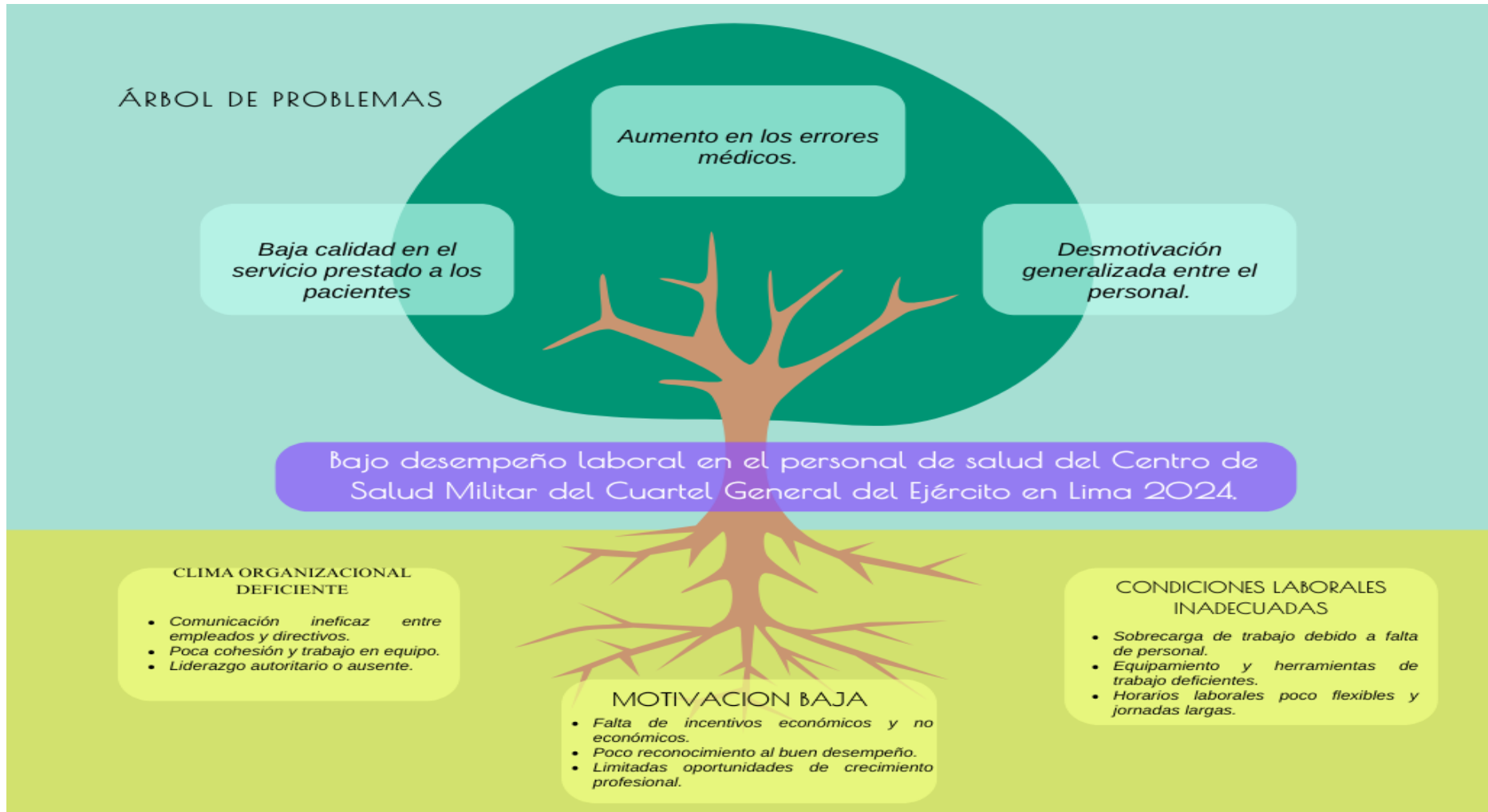
- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

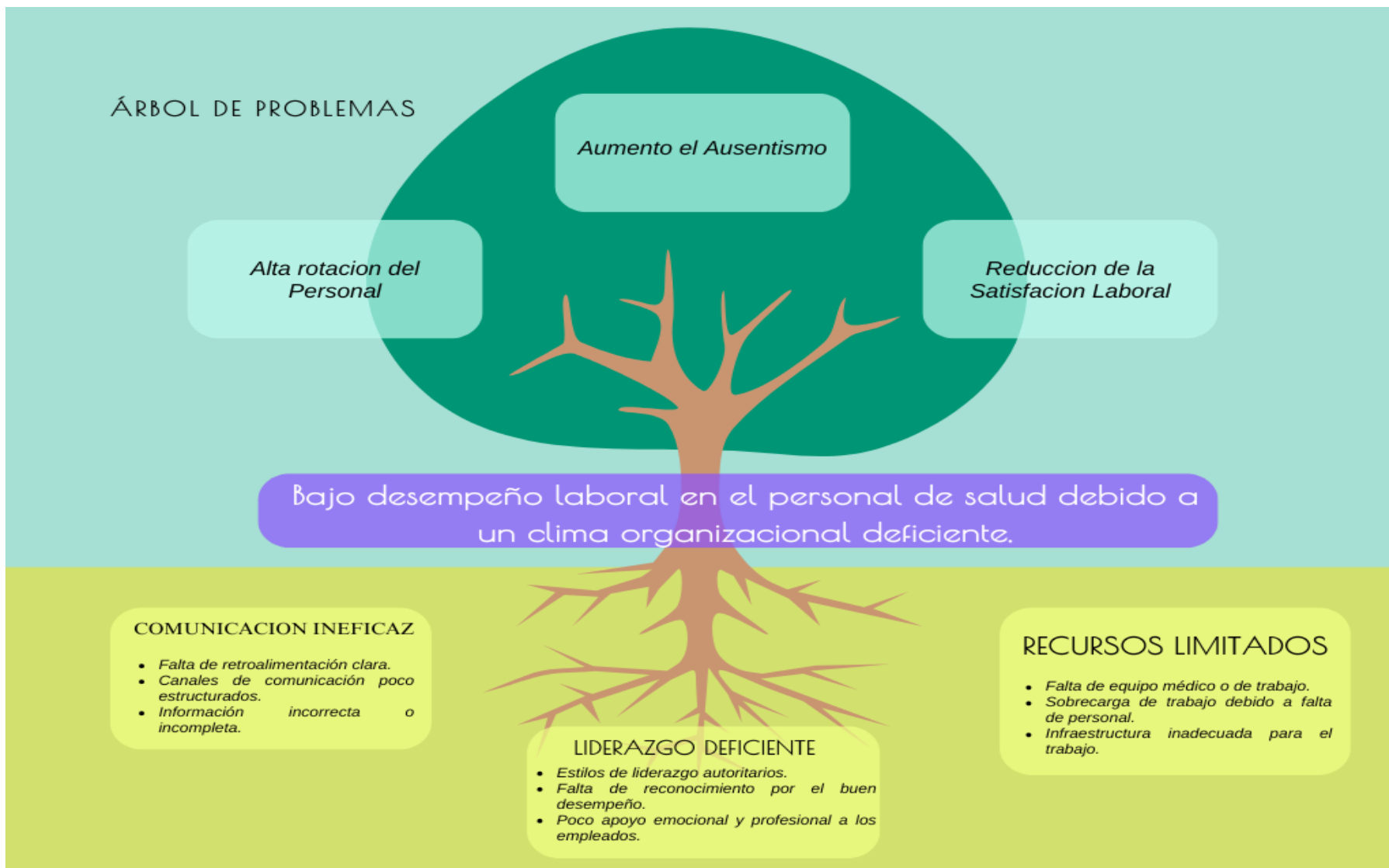
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Anexo 9: Árbol de Problemas

Variable 1: Clima Organizacional



Variable 2: Desempeño Laboral



Anexo 10: Matriz de operacionalización de Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
<p>El clima organizacional es la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo, incluyendo políticas, prácticas y condiciones que afectan su motivación, bienestar, rendimiento y productividad. (Velázquez,2024).</p>	<p>La variable del clima organizacional se medirá por medio de una ficha de cotejo que posee un total de 33 preguntas a evaluar en el personal de salud del cuartel general del ejército, el cual aborda 8 dimensiones, en una escala de alfa de Cronbach, tipo ordinal</p>	<p>Condiciones de trabajo Relaciones interpersonales</p>	<p>Confianza con el gerente</p>	<p>Escala de medición es de tipo ordinal son las siguientes: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>
		<p>Comunicación interna</p>	<p>El gerente soluciona sus problemas de trabajo</p>	
		<p>Estructura organizacional Formación profesional Reconocimiento y promoción Motivación y satisfacción</p>	<p>Los colaboradores tienen libertad para actuar</p>	
		<p>Dimensión psicosocial</p>	<p>Estimula a los colaboradores en una lluvia de ideas</p>	

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
El desempeño laboral es la eficiencia de un empleado en tareas, influyendo la calidad, eficiencia y contribución a los objetivos organizacionales, influyendo la motivación y el apoyo (Serpa,2019).	La variable del desempeño laboral se medirá con una ficha de cotejo con 20 preguntas a evaluar en el personal de salud del cuartel general del ejército, que aborda 3 dimensiones en una escala del alfa de Cronbach de modo ordinal		Resultados y productividad	
		Calida de servicio	Asistencia	Escala de medición es de tipo ordinal son las siguientes:
			Calidad	Nunca
		Productividad	Comunicación y trabajo en equipo	Casi nunca
			Liderazgo	A veces
			Iniciativa	Casi siempre
	Dimensión psicosocial	Confiabilidad	Siempre	
			Procesos	

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2025-01-13 Submitted works	1%
3	Universidad Alas Peruanas on 2021-02-20 Submitted works	1%
4	uwiener on 2025-01-10 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-09-09 Submitted works	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	Submitted on 1690231786561 Submitted works	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%