

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE
SALUD CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

AUTORA: Inocente Laurencio, Nehemias Marcelo

ASESORA: Masgo Castro, Walter Hugo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40921256

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22508582

Grado/Título: Doctor en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0002-0247-0511

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palma Lozano, Diana Karina	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	43211803	0000-0003-4520-7374
2	Reyes Paredes, Héctor Huילו	Maestro en salud pública y gestión sanitaria	22498198	0000-0002-8470-0658
3	Céspedes y Argandoña, Lilia	Especialista en enfermería en centro quirúrgico	22422416	0000-0002-6009-6943



UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las 13:00 horas del día 14 del mes de octubre del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el reglamento de grados y títulos de la universidad de Huánuco, se reunió en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **MG. DIANA KARINA, PALMA LOZANO** (PRESIDENTE)
- **MG. HECTOR HUILDO, REYES PAREDES** (SECRETARIO)
- **LIC. ENF. LILIA CESPEDES Y ARGANDOÑA** (VOCAL)

- **DR. WALTER HUGO, MASGO CASTRO** (ASESOR)

Nombrados mediante Resolución N°1786-2022-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulo: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO 2021"** Presentado por el Bachiller en Enfermería **Señor Nehemías Marcelo INOCENTE LAURENCIO** Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) *aprobado* por *Unanimidad*, con el calificativo cuantitativo de *1.8* y cualitativo de *Muy Bueno*

Siendo las, *14:00* horas del día 14 de octubre del año 2022, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

SECRETARIO
VOCAL

DEDICATORIA

A DIOS por guiar mis pasos, por darme la inteligencia y la paciencia para alcanzar mis metas.

A mis padres, a mi esposa y a mi hijita, por ser mi fortaleza, por su paciencia, comprensión y por el esfuerzo desmedido que hacen para que pueda cumplir con cada una de mis metas.

A la profesión de Enfermería, por convertirme en un instrumento de Dios para el cuidado de la salud de las personas en sus diferentes etapas de vida. A todas las personas que siempre estuvieron al lado mío, dándome fuerzas para continuar.

Autor: Inocente Laurencio Nehemías Marcelo

AGRADECIMIENTOS

A Dios quien merece todo honor y reconocimiento, al único digno de Gloria; por darme la vida, por rodearme y proveerme de bendiciones y estar siempre conmigo. Gracias por TODO SEÑOR.

Agradecer a mis Padres por haberme dado la vida e instruirme para ser un hombre de bien. Gracias por todo el amor, apoyo, tiempo que han invertido desinteresadamente en cada etapa de mi vida, gracias por los principios, valores y educación que me han dado, el logro también es de ellos.

Agradecer a todas las personas que me han animado en este largo camino, soportando y comprendiendo con estoica paciencia la dedicación que requiere la realización de una tesis.

Muchas gracias a todos.

Autor: Inocente Laurencio Nehemías Marcelo

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE ANEXOS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO	15
1.3. OBJETIVO GENERAL	15
1.4. OBJETIVO ESPECIFICO	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. A NIVEL TEÓRICO	16
1.5.2. A NIVEL PRÁCTICO	16
1.5.3. A NIVEL METODOLÓGICO	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPITULO II	18
MARCO TEORICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICAS	18
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	18
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	20
2.1.3. A NIVEL LOCAL	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	25
2.4. HIPÓTESIS	29

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO.....	29
2.5. VARIABLES.....	30
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	30
2.5.2. VARIABLES DEPENDIENTES.....	30
2.5.3. VARIABLES INTERVINIENTES	30
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES)	32
CAPITULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1. ENFOQUE	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	36
3.1.3. DISEÑO	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.2.1. POBLACIÓN	36
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	38
3.3.1. TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	40
CAPITULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	42
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	
.....	50
CAPITULO V	63
DISCUSIÓN.....	63
5.1. PRESENTACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	63
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de las características sociodemográficos de trabajadores que opinaron sobre clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios, centro salud Castillo Grande 2021.	42
Tabla 2: Distribución de variable clima organizacional, según resultado del centro de salud Castillo Grande 2021.	44
Tabla 3: Distribución según dimensión cultura de la organización respecto a clima organizacional, centro de salud Castillo Grande 2021.	44
Tabla 4: Distribución según dimensión diseño organizacional respecto a clima organizacional, centro de salud Castillo Grande 2021.	45
Tabla 5: Distribución según dimensión potencial humano respecto a clima organizacional, centro de salud Castillo Grande 2021,	45
Tabla 6: Distribución de indicadores de estructura del centro de salud Castillo Grande 2021.	46
Tabla 7: Distribución de indicadores de Proceso por vacunas trazadoras administradas en niños(as) menores de 36 meses en el centro de salud Castillo Grande 2021.	47
Tabla 8: Distribución de indicadores de Resultado por vacunas trazadoras administradas en niños(as) menores de 36 meses en el centro de salud Castillo Grande 2021.	49
Tabla 9: Relación entre el clima organizacional con las características sociodemográficas de los trabajadores en el Centro de salud Castillo Grande 2021.	50
Tabla 10: Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.	51
Tabla 11: Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.	52
Tabla 12: Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.	53

Tabla 13: Relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.	54
Tabla 14: Relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.	55
Tabla 15: Relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.	56
Tabla 16: Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo.....	57
Tabla 17: Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo.....	58
Tabla 18: Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo.....	59
Tabla 19: Relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo.....	60
Tabla 20: Relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo.....	61
Tabla 21: Relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo.....	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 GUIA DE ENTREVISTA: IDENTIFICACIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CUMPLIMIENTO DE INDICADORES SANITARIOS DE INMUNIZACIONES	80
Anexo 2 CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	82
Anexo 3 GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EL ESTUDIO DE CUMPLIMIENTO DE INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES	84
Anexo 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO	85
Anexo 5 TABLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS AIKEN:	86
Anexo 6 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	87
Anexo 7 DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO	90
Anexo 8 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN.....	91
Anexo 9 BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES SANITARIOS	98
Anexo 10 CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	107

RESUMEN

Objetivo: Describir la relación del clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, del Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021. **Materiales y métodos:** La muestra en estudio estuvo conformada por 54 trabajadores del centro de salud Castillo Grande. El estudio se desarrolló con el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, prospectivo y de corte transversal. **Resultados:** Del total de trabajadores; Las edades 85% adulto. 70.4% femenino, 29.6% otras profesiones, 20.4% Enfermero(as), 20.4% Técnicos Enfermería, 64.8% contratado, 88.9% tiempo de servicio 55.6% (1 a 2) años, Los resultados de los indicadores sanitarios, servicio vacunación operativa 100%, padrón nominal actualizado 100%, tasa de acceso resultado “alto” 1ra dosis vacunas trazadoras niños(as) <36 meses 100%, <1 año 145%, 12 a 23 meses 100%, tasa de seguimiento vacunas trazadoras <12 meses resultado “alto” superior 100%, 12 a 23 meses “medio” 76%, tasa de deserción vacunas trazadoras <12 meses muy elevada, 37.7% poliomielitis y 38.3% pentavalente, tasa de Coberturas resultado “alto” niños(as) <12 meses 97.8%, niños(as) 2 a 23 meses 76%. Resultado variable clima organizacional (82.8) puntuación por mejorar, dimensión cultura de la organización saludable (25.35), diseño organizacional por mejorar (26.8), potencial humano por mejorar (30.13) **Conclusión:** el clima organizacional sobre estructura cumplimiento de indicadores mediante la prueba estadística chi-cuadrada = 0.003 <12m. y 0.015 en 12 a 23 meses, existiendo una correlación positiva moderada, se acepta la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: clima organizacional, indicadores sanitarios, inmunizaciones.

ABSTRACT

Objective: To describe the relationship between the organizational climate and compliance with health indicators in immunizations, of the Castillo Grande Health Center - Leoncio Prado, 2021. **Materials and methods:** The study sample consisted of 54 workers from the Castillo Grande health center. The study was developed with a quantitative approach of descriptive correlational, prospective and cross-sectional type. **Results:** Of the total number of workers; Ages 85% adult. 70.4% female, 29.6% other professions, 20.4% Nurses, 20.4% Nursing Technicians, 64.8% contracted, 88.9% service time 55.6% (1 to 2) years, The results of the health indicators, operational vaccination service 100 %, updated nominal registry 100%, access rate "high" result 1st dose tracer vaccines children <36 months 100%, <1 year 145%, 12 to 23 months 100%, follow-up rate tracer vaccines <12 months "high" result greater than 100%, 12 to 23 months "average" 76%, tracer vaccine dropout rate <12 months very high, 37.7% poliomyelitis and 38.3% pentavalent, Coverage rate "high" result children <12 months 97.8%, children 2 to 23 months 76%. Variable result organizational climate (82.8) score to be improved, culture dimension of the healthy organization (25.35), organizational design to be improved (26.8), human potential to be improved (30.13) **Conclusion:** the organizational climate on structure compliance with indicators through the statistical test chi-square = 0.003 <12m. and 0.015 in 12 to 23 months, with a moderate positive correlation, the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

KEY WORDS: organizational climate, health indicators, immunizations.

INTRODUCCIÓN

“El clima organizacional” es un contexto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido. Por ello también es imperiosa conocer la realidad de los establecimientos de salud que ofrecen servicios encaminados por el ente rector y como se gestionan a nivel local, regional y nacional.

Las propuestas nacionales permiten desarrollar actividades preventivas, promocionales, estas controladas periódicamente mediante los indicadores sanitarios, son instrumentos de medida que pueden ser usadas para describir y comprender como funciona la calidad de un sistema o una actividad en concreto, en el área específica de la salud, nos brindan información relativa a varios aspectos de la salud de la colectividad asignada.

En la región Huánuco, existe una singular situación, donde se evidencia, débil sistematización del trabajo en el clima organizacional, otros factores sociales y políticos interfieren, por los diversos resultados, que suele ir de más a menos y de menos a más en algunos años, todo ello asociado a un clima organizacional muy controversial y desfavorables para las políticas sanitarias; existe responsabilidad de gestión e interpretación para el direccionamiento basado en planeamientos estratégicos con visión global y de impacto sanitario.

El desarrollo contextual del estudio consta de los siguientes capítulos: Capítulo uno, brinda aspectos básicos del problema de investigación, muestra el origen del problema, la justificación del mismo, formulación del problema investigado, los objetivos planteados para el presente estudio; en el Capítulo dos: se encuentra el desarrollo del marco teórico, antecedentes históricos, aspectos conceptuales, bases teóricas, definiciones operacionales de términos. En el Capítulo tres: mostramos el marco metodológico, tipo y diseño de estudio, población y muestra, descripción del contexto y métodos técnicas e instrumentos. En el Capítulo cuatro: Presentamos resultados encontrados. El Capítulo cinco: discusión de resultados en comparación con objetivos, se consideran los anexos parte complementaria y las evidencias reales y

subjetivas en el estudio que le permite cumplimiento de los requerimientos universitarios.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización ⁽¹⁾.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan para impulsar el cumplimiento de metas e indicadores ⁽²⁾.

Según Lewin ⁽³⁾. El comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta. El término “situación global” en estudio se refiere a la persona y a su ambiente psicológico.

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano ⁽⁴⁾.

No hay intervención sanitaria preventiva con mayor costo efectividad que las inmunizaciones, evita entre 2 y 3 millones de muertes anuales por difteria, tétanos, tos ferina y sarampión. Sin embargo, si se mejorara la cobertura vacunal mundial se podrían evitar otros 1,5 millones ⁽⁵⁾.

El cumplimiento de indicadores en las inmunizaciones ha permitido prevenir enfermedades, discapacidades y defunciones por enfermedades prevenibles mediante vacunación, tales como el cáncer cervical, la difteria, la

hepatitis B, el sarampión, la parotiditis, la tos ferina, la neumonía, la poliomielitis, las enfermedades diarreicas por rotavirus, la rubéola y el tétanos⁽⁶⁾.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) los ha definido como «variables que sirven para medir los cambios»⁽⁷⁾. Los indicadores son instrumentos de medida que pueden ser usadas para describir y comprender como funciona la calidad de un sistema o una actividad en concreto, en el área específica de la salud, nos brindan información relativa a varios aspectos de la salud de la población: indicadores de dinámica demográfica (esperanza de vida, mortalidad y natalidad, en tanto indicadores de la salud de la población), estadísticas de morbilidad (Cantidad de personas que enferman en un lugar y un período de tiempo determinados en relación con el total de la población) e información sobre la población con cobertura de salud⁽⁸⁾. Intentan medir u objetivar en forma cuantitativa o cualitativa, sucesos colectivos (especialmente sucesos bio-demográficos) para así, poder respaldar acciones políticas, evaluar logros y metas⁽⁹⁾.

La situación actual en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPRESS, en torno a indicadores y respecto a resultados favorables de estrategias sanitarias o programas presupuestales presentan diversos resultados, que suele ir de más a menos y de menos a más en algunos años, todo ello asociado a un clima organizacional muy controversial y desfavorables para las políticas sanitarias; existe responsabilidad de gestión e interpretación para el direccionamiento basado en planeamientos estratégicos con visión global y de impacto sanitario; las causas del problema identificado se encuentran en la carencia de condiciones de liderazgo para promover el cumplimiento de las actividades e indicadores, desentendimiento del equipo técnico y no plantear estrategias cortas de mejora, así como también de contar con un aparato administrativo indolente de planificar insumos básicos y la actualización permanente de los bienes de capital y de recursos humanos.

Las consecuencias que conllevan esta realidad es, bajas coberturas de los indicadores sanitarios, población insatisfecha, personal de salud

desmotivado y riesgo de enfermar por bajos índice de impacto en la prevención y promoción de la salud.

Ante esta realidad encontrada, nació la expectativa de realizar una investigación como alternativa de solución, que refleje la situación actual de las organizaciones y en virtud a ello como es la respuesta de los indicadores principales que enmarcan el buen desarrollo de las inmunizaciones a nivel local del distrito Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?

1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los recursos humanos que laboran en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?
- ¿La cultura de la organización se relaciona con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?
- ¿Diseño organizacional se relaciona con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?
- ¿Potencial Humano se relaciona con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Describir la relación del clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, del Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021

1.4. OBJETIVO ESPECIFICO

- Identificar las características sociodemográficas de los recursos humanos que laboran en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021
- Determinar la relación de cultura de la organización con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.
- Identificar la relación de diseño organizacional con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.
- Describir la relación del Potencial Humano con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. A NIVEL TEÓRICO

La investigación refleja el modo que desarrolla la cultura organizacional en el centro de salud Castillo Grande, también la práctica de valores de los personales asistenciales en el ámbito de estudio seleccionado; se justifica el presente estudio porque contribuye a buscar conocimiento el tema clima organizacional y pongan en práctica, beneficiando las intervenciones sanitarias y el logro de metas y objetivos semestrales y anuales; generando innovación para las organizaciones y consigan eficiencia y eficacia, en adelante insumo para revisar y desarrollar conceptos en estudios de investigación.

1.5.2. A NIVEL PRÁCTICO

El estudio pertenece a la línea de investigación gestión de resultados sanitario y salud colectiva, pretendió identificar el grado de contribución al clima organizacional respecto a los procesos prestacionales en las estrategias sanitarias, prevenir alteraciones que puedan poner en riesgo los resultados de inmunizaciones en población vulnerable brindare estrategias que articulen entre sí.

Asimismo, busca identificar indicadores de estructura, proceso y resultados en torno a inmunización y de qué manera influyó el clima organizacional en el Centro de Salud Castillo Grande, los resultados del estudio permiten obtener datos actualizados siendo importante porque la información recolectada, podrán ser usadas para realizar replanteamientos en la formulación de indicadores acorde a la realidad de cada escenario en salud, aplicando todas las estrategias metodológicas.

1.5.3. A NIVEL METODOLÓGICO

Este estudio se justifica metodológicamente porque los instrumentos para la recolección de datos serán un aporte para otros estudios relacionados al tema, ya que se aplicaron instrumentos validados por expertos en la materia.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de investigación sufrió algunas limitaciones las cuales fueron superadas, entre ellos, indiferencia de los trabajadores sanitarios, escaso acceso a la información del centro de salud por pertenecer a una modalidad de cogestión, disponibilidad de tiempo de los gestores para obtener datos específicos sobre clima organizacional; entre otros de no poder disponer de algunos insumos de la estrategia sanitaria nacional de inmunizaciones.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se orientó gracias a los antecedentes existentes sobre la base de las variables, se revisó fuentes oficiales internet, libros y revistas científicas, asimismo en cuanto a la disponibilidad de los recursos financieros fue solventado por el investigador de acuerdo a la programación financiera. En relación a los recursos materiales, se dispuso de acuerdo a la planificación sobre el desarrollo del presente estudio de investigación, tales como equipos y materiales de escritorio necesarios.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICAS

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

En Quito, 2020. Santamaría ⁽¹⁰⁾. Realizó el estudio titulado “clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro”. Con el objetivo de determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. Empleó el método siguiente, Este estudio catalogado como mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos, tuvo un diseño no experimental, transaccional y correlacional. Por su alcance o tipo, descriptivo, explicativo y correlacional. Resultados, Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro. concluyó, Todas las dimensiones de la variable clima organizacional, generaron desde su alcance específico un impacto sobre la variable desempeño laboral. Realizando un esquema ordinal en base al nivel de significancia de cada una de las dimensiones se observa. El estudio aportó en la discusión con los resultados, por representar a una de las variables.

En Guayaquil 2021, López ⁽¹¹⁾. Realizó el estudio de investigación titulado, “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil”. Con el objetivo de determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana. Método, se desarrolló una investigación de tipo correlacional con datos cuantitativos, ya que se aplicó la escala de Likert. Concluyó existe una relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, siendo positiva, significa ante el aumento de la variable principal, también habrá aumento

de la variable secundaria. El estudio aportó en la elaboración de la justificación, se tomó en cuenta uno de metodología.

En Nicaragua 2018, Ortiz ⁽¹²⁾. Realizó el estudio titulado, clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito iii municipio de Managua. Empleó la metodología El tipo de estudio es mixto cuantitativo con implicaciones cualitativa, se analizan los resultados de una encuesta aplicada a 64 estudiantes de séptimo a undécimo grado, un grupo focal dirigido a 24 docentes y una entrevista a la directora y subdirector del centro de estudio, Concluyendo en lo siguiente el Clima Organizacional a nivel interno es favorable, aunque hay problemas de conflictos y factores externos, que afectan los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y estudiantes. El estudio aporoto en la investigación en el marco teórico, básico para el análisis respectivo.

En Nicaragua 2017, Zans ⁽¹³⁾. Desarrollo el estudio titulado, Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional; Método, se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Concluye El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y

Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. El desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. El estudio aportó en la contratación de las proposiciones.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

En Lima 2018, Mancha ⁽¹⁴⁾. Llevó a cabo el estudio denominado, “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño”. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo bajo el enfoque cuantitativo. Fue una investigación básica que se ubica en el nivel explicativo. El diseño de la investigación fue no experimental: causal correlacional. La población estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables. Tuvo la conclusión siguiente, El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 66% de la varianza de la variable dependiente (0.660). Es decir, la variabilidad del desempeño laboral se debe en 66% al clima organizacional. El estudio de investigación aportó en fortalecer las propuestas y realidades.

En Lima 2018, Donet ⁽¹⁵⁾. Realizo el estudio de investigación, Evaluación de indicadores de salud en servicios odontológicos según nivel de atención de la red desconcentrada Sabogal, EsSalud. La metodología utilizada fue investigación con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, transversal, retrospectivo, y de diseño evaluativo. La población estuvo conformada por la data estadística de 23 establecimientos de salud de la RDSE, agrupados en siete niveles de atención, periodo 2014-2017. Las variables analizadas fueron indicadores de salud de los servicios odontológicos y parámetro. Resultados, grado de cumplimiento de horas odontólogo respecto al

parámetro, halló que cinco niveles calificaron como bueno; Del indicador número de trabajos odontológicos por sesión, seis niveles (CAP III, hospital nivel I, hospital nivel II, posta médica, policlínico y hospital nacional) calificaron bueno; La concentración de sesiones odontológicas mostró que ningún nivel alcanzó el parámetro, ni hubo diferencias significativas, se observó inflexiones a través del tiempo. Concluyó en lo siguiente, los indicadores deben ser monitoreados trimestralmente, para toma de decisiones oportunas. Estudio brindó su aporte en la discusión de la segunda variable.

En Piura 2018, Celis ⁽¹⁶⁾. Realizó el estudio titulado, “determinación e implementación de indicadores de calidad para mejorar la atención en el área de Emergencias de una clínica”. Se utilizó una metodología mixta de enfoque cualitativo-cuantitativo para la obtención de los resultados finales, así como también una serie de procedimientos de toma de tiempos, análisis estadístico y evaluación 360° para la implementación de dichos resultados. Concluyendo de la siguiente manera, el área de emergencias de una clínica puede verse enormemente fortalecido si se realiza un adecuado estudio de su proceso de funcionamiento, englobando un análisis de resultados relevantes obtenidos a partir del uso de herramientas como son los indicadores de calidad. El estudio tuvo una magnífica participación desde el punto de vista metodológico.

En Chiclayo 2016, Vásquez ⁽¹⁷⁾. Realizó el estudio titulado, clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de ciudad Eten. Planteó la hipótesis el clima laboral influye positiva y directamente sobre la productividad, basado en los estudios de Campbell, estudio de tipo cuantitativo y propositivo, recabó la información mediante el cuestionario aplicados en una muestra de 50 trabajadores, tuvo como conclusión, demostró que un clima laboral favorable con ciertas deficiencias definía un nivel de productividad bueno que podría mejorar. El estudio aportó en la elaboración de las conclusiones y redacción de las bases.

En Trujillo 2015, Florián ⁽¹⁸⁾. Desarrolló el estudio denominado, relación entre el gasto de salud materno neonatal y la cobertura de los indicadores sanitarios en el distrito de Trujillo. El método utilizado fue el método inductivo hermenéutico. Los resultados son presentados en tablas de frecuencia de una entrada con sus valores absolutos, para determinar la relación y correlación se utilizó el análisis de regresión lineal y el coeficiente de correlación Pearson y con un nivel de significancia del 5%. Concluyó en lo siguiente, solo existe 3 indicadores positivos que son planificación familiar, parto institucional, control post parto. El estudio brindo su aporte en la discusión con los resultados encontrados, considerando la pertinencia.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

En Huánuco, 2019 Gonzales ⁽¹⁹⁾. Desarrolló un estudio titulado “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cámara de comercio e industrias de Huánuco”. La investigación se diseñó como un estudio descriptivo con la aplicación de encuestas (método cuantitativo) en forma individual, los instrumentos fueron aplicados a 11 trabajadores quienes expresaron sus opiniones acerca de cómo es el ambiente de trabajo de dentro de la institución y como este influye en el desempeño de los mismos. Los resultados demuestran la Cámara de Comercio no promueve un buen clima organizacional, esto afecta bastante a los trabajadores en su desempeño de sus labores, manifestados esto en la hipótesis general con valor relacional de (0.668), mostrando así un nivel relacional positivo fuerte, también los trabajadores manifestaron que no se sienten motivados al momento de realizar sus tareas por factores como mala remuneración o falta de atención por parte de sus líderes de la Cámara de Comercio y que estos no le motiva constantemente y esto afecta bastante su desempeño de los trabajadores y hace que se sientan con poca confianza y no realizan sus labores con eficiencia, esta afirmación es comprobada según los encuestados en la segunda hipótesis específica ya que este tiene un nivel correlacional de 0.785, mostrando así un valor correlacional positivo muy fuerte. Concluye hay una relación positiva fuerte entre la

satisfacción laboral y la atención al cliente en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, pudiendo de esta forma corroborar los objetivos planteados en la investigación. Estudio que aportó en realizar el análisis de factibilidad a nivel local.

En Huánuco, 2017 montes ⁽²⁰⁾. Desarrolló un estudio titulado “Cogestión y la gestión de los servicios de salud en los establecimientos del primer nivel de atención de la Unidad ejecutora Huánuco”. La investigación se diseñó como un estudio descriptivo con la aplicación de encuestas (método cuantitativo) en forma individual a los actores de las 22 ACLAS, tales como, representantes de la Asamblea General, Consejo Directivo y Gerente. Los resultados demuestran evidencian una relación significativa entre la cogestión y la gestión de los servicios de salud; siendo los recursos humanos y el ejercicio de las funciones administrativas las que mayor relación tienen con la gestión, de la misma manera la falta de compromiso de las autoridades locales del Consejo Directivo para la planificación del quehacer de las ACLAS, y/o facilitar los procesos de programación de actividades del PSL resaltan en el estudio. Concluye la no participación en la programación del PSL, la ausencia de los documentos de gestión como el ROF, MOF, MAPRO y la demora en la presentación del Cierre de Gestión y el Balance Contable de las ACLAS, influyeron significativamente en el ejercicio de la función administrativa, afectando en la gestión de los servicios de salud. Importante estudio que aportó también en la discusión con los resultados demostrados.

2.2. BASES TEÓRICAS

Abraham Maslow ⁽²¹⁾. Teoría de jerarquía de necesidades Esta teoría postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad o básica no se ha satisfecho, ésta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser no lograda, pierde su poder de motivación. De esta forma, un nivel más alto de necesidad

se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido cubiertas. Maslow postula que para lograr la motivación del personal es necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a través de su trabajo. La jerarquía de necesidades incluye cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que deberán satisfacerse.

Herzberg ⁽²²⁾. Teoría de motivación, existen dos factores que inciden en la satisfacción en el trabajo, los motivadores o intrínsecos al trabajo tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, así como el progreso y desarrollo; y los factores externos o de higiene, que comprenden las políticas de la empresa, sueldo, relaciones con los compañeros, posición, seguridad, relación con los superiores y subordinados. Los motivadores contribuyen a la satisfacción de las necesidades de alto nivel: autorrealización y estima; mientras que los de higiene satisfacen las necesidades fisiológicas de seguridad y afecto. Los factores de higiene ayudan a mantener un buen ambiente de trabajo, mientras que los motivadores mejoran notablemente el desempeño en el trabajo.

McClellan ⁽²³⁾. teoría de las necesidades. la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto. Dichas necesidades son:

- Poder. Está constituida por la necesidad que existe en ciertas personas por el poder o de difundir sobre otros y con el ejercicio de la autoridad; ésta necesidad puede ser considerada como una variedad de la necesidad de estima.
- Afiliación. Esta necesidad es impulsada por la satisfacción de tener buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía de otros. La afiliación representa en gran medida lo que Maslow denominó necesidad de afecto.
- Logro. Cuando ésta necesidad predomina, se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados. El individuo que es motivado por el logro realiza grandes esfuerzos para conseguir

siempre sus objetivos y experimenta una gran satisfacción cuando los obtiene. Una fuerte necesidad de logro va acompañada de una gran insatisfacción cuando el trabajo carece de desafíos.

Para que el personal esté motivado deberá ubicarse en los puestos en donde se satisfaga su necesidad predominante de acuerdo con su perfil psicológico; ya sea el logro, el poder o la afiliación.

Henderson V. ⁽²⁴⁾. Teoría 14 necesidades básicas del ser humano. Establece que la enfermera ejerza con experticia en el planeamiento científico para mejorar el ejercicio profesional, en consecuencia discute la importancia de la independencia e interdependencia respecto a la asistencia sanitaria; en la teoría determina promover y ejecutar las 14 necesidades básicas del ser humano, precisando en el acápite 12 trabajar de forma que permita sentirse realizado con resultados para un buen ejercicio profesional en gestión sanitaria, donde la enfermera contextualiza tomando en cuenta: la valoración, diagnóstico, planeamiento, ejecución de acciones, orientados a mejorar las actividades acorde a los avances propuestos de acuerdo a las asignaciones que se ha encomendado al profesional. Así mismo en el acápite 14 considera Aprender como la esencia del desarrollo humano.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Clima Organizacional. Según Chiavenato ⁽²⁵⁾, la define como un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros

Según Granell ⁽²⁶⁾, plantea su definición como aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social esas interacciones complejas de los grupos sociales de una empresa están determinados por valores, creencias, actitudes y conductas

Recurso Humano. Administrar el talento humano que se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos ¿cuál es la diferencia entre personas y talentos?

Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

- **Conocimiento.** Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.
- **Habilidad.** Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
- **Juicio.** Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.
- **Actitud.** se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial ⁽²⁷⁾.

Organización. Según Chiavenato Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente ⁽²⁸⁾.

Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas ⁽²⁹⁾.

Comunicación. Según Chiavenato, la palabra comunicación proviene del latín comunicatio, y significa hacer común. El comunicador trata de establecer una especie de comunidad con el receptor.

La comunicación es un fenómeno inherente a la relación grupal de los seres vivos por medio del cual obtienen información acerca de su entorno y de otros entornos capaces de compartirla haciendo partícipes a otros de esa información. Para que exista comunicación debe darse un determinado intercambio

La comunicación es un elemento clave, es indispensable para el funcionamiento de una organización

De acuerdo a lo planteado por Chiavenato, la comunicación entre el personal que labora en una Institución Educativa es considerado uno de los elementos esenciales porque va a depender de esta para propiciar las buenas relaciones sociales, que van a ayudar a contribuir al mejoramiento de la institución. La mala práctica de la comunicación trae consigo un clima organizacional deficiente y eso es muy perjudicial ⁽³⁰⁾.

Innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas ⁽³¹⁾.

Cumplimiento. Es un término que tiene su origen en vocablo latino complementum y que hace mención a la acción y efecto de cumplir o cumplirse. El verbo cumplir, por su parte, refiere a ejecutar algo; remediar a alguien y proveerle de aquello que le falta; hacer algo que se debe; convenir; o ser el día en que termina un plazo o una obligación.

Se asocia a la responsabilidad, a la correcta ejecución de una determinada obligación para con terceros en el plazo acordado, según los requisitos previamente establecidos ⁽³²⁾.

Indicadores. El verbo medir se refiere al procedimiento de aplicar una escala patrón a una variable o un conjunto de variables, mientras que el sustantivo medición se refiere a la extensión, dimensión, cantidad, etc., de un atributo.

Medir variables de salud abarca diferentes niveles de medición, que pueden generarse de dos maneras:

Por la observación directa de la persona (por ejemplo, la presión arterial de las personas, el acceso de las personas a los servicios de salud cuando los necesitan).

Por la observación de un grupo poblacional o un lugar mediante tasas y proporciones (como la tasa de prevalencia de hipertensión o el porcentaje de adolescentes entre 15 y 19 años de edad que son madres), medias (media de consumo de sal per cápita en un municipio) y medianas (mediana de supervivencia de enfermos con cáncer), entre otras.

Según OPS, los indicadores son variables que intentan medir u objetivar en forma cuantitativa o cualitativa, sucesos colectivos para así poder respaldar acciones políticas, evaluar logros, metas y de este modo tomar decisiones en salud pública. Son instrumentos de evaluación que puede determinar directa o indirectamente modificaciones dando así una idea del estado de situación de una condición. ⁽³³⁾

Cuando se evalúa un programa para mejorar las condiciones de salud de la población infantil, se puede determinar los cambios observados utilizando varios indicadores que revelen indirectamente esta modificación.

Características de un indicador:

Validez. - debe medir realmente lo que se supone medir.

Confiabilidad. - mediciones repetidas por distintos observadores deben dar como resultado valores similares del mismo indicador.

Sensibilidad. - ser capaz de captar los cambios.

Especificidad. - reflejar solo cambios ocurridos en una determinada situación.

Disponibilidad. - los datos básicos para la construcción del indicador deben ser de fácil obtención sin ninguna restricción de ningún tipo.

Simplicidad. - el indicador debe ser de fácil observación.

Indicadores sanitarios. Cobertura de servicios de salud, se reflejan a medida que las personas que lo necesitan reciben intervenciones de salud

importantes. Uno de los indicadores básicos es medir la inmunización para prevenir las infecciones más comunes de la infancia como:

- Porcentaje de ejecución presupuestal.
- Porcentaje de establecimientos de salud con servicio de vacunación operativa.
- Porcentaje de establecimientos de salud que actualizan el padrón nominal.
- Porcentaje de acceso niños(as) <s 36 meses.
- Porcentaje de seguimiento niños(as) <s 36 meses.
- Porcentaje de deserción niños(as) <s 36 meses.
- Cobertura niños < 1 años vacuna completa.
- Cobertura niños menores 36 meses vacunas completas.

Indicadores de salud. Un indicador es una medición que refleja una situación determinada. Todo indicador de salud es una estimación (una medición con cierto grado de imprecisión) de una dimensión determinada de la salud en una población específica” ⁽³⁴⁾.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO

Hi1: Las características sociodemográficas de los recursos humanos si influyen en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

Ho1: Las características sociodemográficas de los recursos humanos no influyen en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

Hi2: La cultura de la organización influye en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

Ho2: La cultura de la organización no influye en el cumplimiento de indicadores sanitarios en inmunizaciones, centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

Hi3: Con el diseño organizacional adecuado se cumplen los indicadores sanitarios básicos de inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

Ho3: Con el diseño organizacional adecuado no se cumple los indicadores sanitarios básicos de inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

Hi4: Con el potencial humano “siempre” se cumple los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

Ho4: Con el potencial humano “nunca” se cumple los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Clima organizacional

2.5.2. VARIABLES DEPENDIENTES

- Cumplimiento de indicadores sanitarios

2.5.3. VARIABLES INTERVINIENTES

- Edad.

- Sexo.
- Estado civil.
- Profesión.
- Condición laboral.
- Procedencia
- Religión
- Tiempo de servicio

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES)

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros	Recepción de ideas mediante la percepción y expectativas de los involucrados en el sistema organizados que brinda servicios y da a conocer los productos	Cultura de la organización	Cualitativa	Motivación Conflicto y Cooperación Identidad	Siempre Frecuente A veces Nunca	Ordinal
			Diseño organizacional	Cualitativa	Remuneración Toma de Decisiones Comunicación Organizacional Estructura	Siempre Frecuente A veces Nunca	Ordinal
			Potencial humano	Cualitativa	Recompensa Liderazgo Innovación Confort	Siempre Frecuente A veces Nunca	Ordinal
CUMPLIMIENTO DE INDICADORES SANITARIOS	Se asocia a la responsabilidad, a la correcta ejecución de una determinada obligación para con terceros en el plazo	Medición periódica de avances según lo programado en una institución, requiere de plantear de acuerdo a una	Estructura	Cualitativa	Porcentaje EE. SS. Con servicio de vacunación operativa. Porcentaje de EE. SS. Que actualizan el padrón nominal.	Alto Medio Bajo	Ordinal

	acordado, según los requisitos previamente establecidos. los indicadores son variables que intentan medir u objetivar en forma cuantitativa o cualitativa	demanda de atención	Procesos	Cualitativa	Porcentaje de acceso niños(as) <s 36 meses Porcentaje de seguimiento niños(as) <s 36 meses Porcentaje de deserción niños(as) <s 36 meses	Alto Medio Bajo	Ordinal
			Resultados	Cuantitativo	Cobertura niños <s 1 año vacuna completa Cobertura niños <s 36 meses vacunas completas	Alto Medio Bajo	Ordinal
SOCIODEMOGRÁFICOS	Es la sub-composición de una población en un momento dado, de acuerdo a un conjunto de características consideradas demográficamente relevantes	Variables o características de las personas que participan de una evaluación o reconocimiento de sus cualidades o atributos	Edad	cuantitativa	Según edad	Años Cumplidos	Razón
			Sexo.	cualitativa	Género	Masculino Femenino	Nominal
			Estado civil	cualitativa	Registro civil	Soltero (a) Casado (a) Conviviente Separado (a)	Nominal
			Profesión	cualitativa	Según especialidad	Téc. Enfermería Téc. Laboratorio Enfermero Obstetra Médicos Otros	Nominal

			Condición Laboral	cualitativa	Prestación de servicios	Contratado Nombrado Terceros	Nominal
			Procedencia	cualitativo	Lugar de procedencia	Urbana Rural	Nominal
			Religión	cualitativo	Elección religiosa	Católico Evangélico Adventista Otros	Nominal
			Tiempo de servicio	Cuantitativo	Promedio de servicios	1 a 2 años 3 a 4 años 5 a 6 años 7 a más años	Razón

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- **Según los objetivos de la investigación: descriptivo;** porque se estudió el fenómeno de acuerdo a las características propias de la población y magnitud del problema sin dar seguimiento posterior al fenómeno, pues el estudio estuvo dirigido a determinar la situación de las variables en estudio, que sirvió para la caracterización del problema en estudio ³⁵.
- **Según la intervención del investigador: observacional;** porque no existió intervención, y los datos que se consideraran reflejan la evolución natural de la relación existente entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios en inmunizaciones del Centro de Salud Castillo Grande.
- **Según la planificación de la toma de datos: prospectivo;** porque se recolectó datos en el momento de la medición, representaran las características de las variables establecí la relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios de inmunizaciones en la muestra que se considera en el plan estudio.
- **Según el número de ocasiones en que se midió la variable de estudio: transversal;** porque se estudiaran las variables simultáneamente, haciendo un solo corte en el tiempo, permite presentar la información tal y como se presentan en un determinado tiempo y espacio.
- **Según el número de variables de interés: analítico;** se analizaron dos variables aplicando la estadística bivariada para establecer la relación entre clima organizacional y cumplimiento de indicadores.

3.1.1. ENFOQUE

El estudio se sometió a un enfoque cuantitativo ya que se recolectó la información y la búsqueda de indicadores, se analizaron los datos a

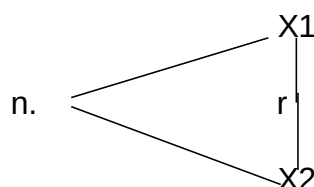
fin de contestar las preguntas de investigación haciendo uso de la estadística descriptiva.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio de investigación corresponde al nivel relacional, puesto que su finalidad fue explicar el comportamiento de una variable en función de otra; planteando una relación causa – efecto; cumpliendo una relación de causalidad, y requiriendo, por tanto, de un control de tipo metodológico y estadística aplicada.

3.1.3. DISEÑO

El diseño que se utilizó en la presente investigación es el descriptivo correlacional, tal como se presenta en la siguiente figura:



Dónde:

n : Muestra de los trabajadores de salud.

X1: Clima organizacional.

X2: cumplimiento de indicadores sanitarios inmunizaciones.

r: relación entre variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 54 profesionales que trabajan en el Centro de Salud castillo Grande.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Personal de salud asistencial que trabaja en el Centro de Salud Castillo Grande bajo la modalidad nombrado y contratado.
- Personal de salud que aceptan firmar el consentimiento informado y desean participar del estudio.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Personal de salud que no trabaja en el Centro de Salud Castillo Grande.
- Personal de salud que no aceptan firmar el consentimiento informado y no desean participar del estudio.

UBICACIÓN: La población objeto al estudio en el presente trabajo de investigación está ubicada en la Av. Iquitos N° 1599. En el distrito Castillo Grande, provincia Leoncio Prado y departamento de Huánuco.

TIEMPO: Dicho estudio se realizó durante el mes de noviembre del 2021 considerando la disponibilidad y factibilidad respecto al tiempo.

3.2.2. MUESTRA

Unidad de análisis: La unidad de análisis estuvo conformada por 54 profesionales que trabajan en ambos turnos, registrados debidamente en el INFHORUS de la institución prestadora de servicios de salud Castillo Grande.

Marco Muestral. - En el estudio de investigación se obtuvo mediante el rol de turnos y Cuadro de Asignación del Personal de la Red de Salud Leoncio Prado.

Tamaño de la Muestra: por ser la población finita y considerable no se extraerá el tamaño de muestra debido a que conformará toda la población por el tipo de estudio, por lo que se trabajó con los 54 profesionales del Centro de Salud Castillo Grande.

Tipo de Muestreo

En el estudio de investigación utilizó el tipo de muestreo no probabilístico utilizando la técnica de conveniencia, debido a que se desconocía las probabilidades de selección de los elementos, ya que todavía no se puede hacer inferencias estadísticas, siendo factible para el investigador desarrollar el propósito.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

LA TÉCNICA:

La técnica utilizada fue la encuesta y observación para determinar la relación entre el clima organizacional y cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones del Centro de Salud Castillo Grande.

EL INSTRUMENTO:

- El primer instrumento utilizado fue la guía de entrevista estructurada, dicho instrumento constó de 1 segmento, donde se consigna datos sociodemográficos, consta de 8 reactivos; 1 abiertas (edad) y 7 cerradas (sexo, estado civil, profesión, condición laboral, procedencia, religión y tiempo de servicio). (Anexo 1)
- El segundo instrumento es la entrevista sobre clima organizacional, consta de 34 ítems donde se combinan las 3 dimensiones de clima organizacional enfocado a salud (cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano), el cual permitirá describir el criterio como valor final; para ello se considerarán en el anexo 2, lo siguiente: (Nunca 1, A veces 2, Frecuente 3, Siempre 4).
- Tercero como instrumento guía de observación, para obtener información sobre indicadores sanitarios en inmunizaciones, consta de 3 dimensiones: estructura con 2 indicadores; proceso 3 indicadores y resultado 2 indicadores. Las categorías a considerar como resultados se expresarán en: Alto, medio y Baja cobertura.

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN EXPERTOS Y CONFIABILIDAD.

En el proceso de la validación de los instrumentos de recolección de datos se contó con el análisis mediante el juicio de siete expertos enfocados en el tema de investigación; quienes brindaron su recomendación e indicaron cuales fueron los ítems del instrumento observados en términos de relevancia de contenido, de la redacción y de la claridad del mismo, luego se utilizó el Coeficiente de Aiken, para determinar la validez. Se realizaron las correcciones necesarias del instrumento de acuerdo a la recomendación y se procedió a aplicar los instrumentos en la población seleccionada para el estudio, y valorar el grado de relación con la prueba estadística de chi-cuadrada.

TÉCNICAS PARA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para la elaboración de datos del presente proyecto de investigación consideraron los siguientes momentos:

Revisión de datos: Se examinaron en forma rigurosa cada uno de los instrumentos de recolección de datos; así mismo, se realizó el control de calidad a fin de hacer las correcciones necesarias documentadas.

Codificación de datos: Se realizaron en la etapa de recolección de datos, transformando en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según las variables de estudio propuesto.

Clasificación de los datos: Se ordenaron de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Procesamiento de los datos: Se realizó el tratamiento de la información mediante el análisis estadístico descriptivo programado.

Presentación de datos. Se muestra los datos en tablas académicas y figuras de las variables en estudio.

Procedimiento de recolección de datos.

Mediante oficio se solicitó autorización para el desarrollo del estudio, dirigido al jefe del Centro de Salud Castillo Grande.

Coordiné con los estrategias de inmunizaciones y estadística para la viabilidad posterior a la autorización.

3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva teniendo en cuenta las medidas de tendencia central tales como media y mediana, así mismo se utilizó la desviación estándar, la información se presenta a través de tablas dinámicas estadísticas con sus respectivas frecuencias absolutas y porcentuales, los cuales se realizaron en el paquete estadístico SPSS V. 25 y el EXCEL. Utilicé la estadística no paramétrica en la prueba de chi – cuadrada (χ^2) y bondad de ajuste.

Para la prueba piloto, la población estuvo conformada por 10 profesionales y técnicos asistenciales de la salud que laboran y/o laboraron en el centro de salud Castillo Grande en el año 2020, teniendo como resultado según opinión los trabajadores, el clima organizacional estuvo por mejorar, con una puntuación (77.22), de tal modo obteniendo resultados en sus 3 dimensiones como: Cultura de la organización por mejorar con una puntuación (23.6), diseño organizacional por mejorar con una puntuación (25.50), potencial humano por mejorar con una puntuación (28.10). así mismo se detalla los resultados de la prueba piloto, no interfiere con los resultados de la encuesta general, ya que hubo la mayoría de trabajadores encuestados en la prueba piloto no estuvieron laborando por término de contrato y/o no estuvieron programado de turno. La confiabilidad de instrumentos se hizo con la prueba estadística de Se hizo con Alpha de Crombach.

ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Antes de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se solicitó el consentimiento informado a cada uno de los profesionales de salud considerados en el estudio; asimismo en el estudio se consideró los principios éticos de investigación en enfermería que se explican a continuación:

- **Beneficencia:** se respetó este principio porque se buscaron datos y la información del presente proyecto beneficien a cada uno de los participantes en su desarrollo profesional e institucional.
- **No maleficencia:** Se respetó este principio, porque en ningún momento se puso en riesgo la dignidad, ni los derechos ni el bienestar de las participantes, ya que la información obtenida es de carácter confidencial y de uso estricto para fines de investigación.
- **Autonomía:** se respetará este principio, ya que se les explicó a los participantes en forma clara y concisa que podían participar o no en la investigación, previa aceptación del consentimiento informado.
- **Justicia:** se respetó este principio, puesto que se aplicó los instrumentos de investigación a todos los participantes, brindándoles un trato amable, respetuoso y equitativo a cada uno de los participantes, sin distinción de raza, religión, condición social o de cualquier otra índole.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1: Distribución de las características sociodemográficos de trabajadores que opinaron sobre clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios, centro salud Castillo Grande 2021.

Características Sociodemográficas		<i>F</i>	n=54 %
Grupo de edad	18 a 29	8	15
	30 a 59	46	85
	60 a +	0	0
Sexo	Masculino	16	29.6
	Femenino	38	70.4
Estado Civil	Soltero	34	63
	Casado	10	18.5
	Conviviente	10	18.5
	Separado	0	0
Profesión	Técnico enfermería	11	20.4
	Técnico laboratorio	4	7.4
	Enfermera	11	20.4
	Obstetra	9	16.7
	Médico	3	5.6
	Otros	16	29.6
Condición laboral	Nombrado	19	35.2
	Contratado	35	64.8
Procedencia	Urbano	48	88.9
	Rural	6	11.1
Religión	Católico	34	63
	Evangélico	11	20.4
	Adventista	2	3.7
	Otros	7	13
Tiempo de servicio	1 a 2 años	30	55.6
	3 a 4 años	9	16.7
	5 a 6 años	2	3.7
	7 a más años	13	24.1

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NMIL /2021 (Anexo 1)

Interpretación: Las edades de trabajadores comprenden según grupo etario, el 85% es adulto (30 a 59 años) seguido de 15% adulto joven (21 a 29 años) y 0% adultos mayores (60 años a mas) respectivamente; de los trabajadores en conjunto, el 70.4% (38) son de sexo femenino, hay predominancia, en tanto

el 29.6% (16) de sexo masculino, quienes opinaron respecto a clima organizacional.

El estado civil de los 54 trabajadores del centro de salud Castillo Grande, 63% (34) respondieron estar solteros, siendo el 18.5% (10) son casados y el 18.5% (10) son convivientes, condición que estaría vinculado con apreciaciones de corta temporalidad en la institución.

El 29.6% (16) representa a trabajadores que pertenecen a otras profesiones no especificadas, siendo el 20.4% (11) entre Enfermero y (11) Técnicos en Enfermería que participaron del estudio, en tanto 16.7% (9) fueron Obstetras, seguido de 7.4% (4) Técnicos de Laboratorio y 5.6% (3) Médicos Cirujanos. Se observa el 64.8% (35) trabajadores laboran bajo la modalidad de contrato y el 35.2% (19) son estables considerado nombrados, de quienes se tomaría las opiniones con certeza y validar el clima organizacional.

Se observa sobre la procedencia de los trabajadores, el 88.9% provienen de zona urbana, siendo el 11.1% de procedencia rural, categoría que representa a la realidad de donde acuden a su centro de labor.

Respecto a la religión de los trabajadores del Centro de Salud Castillo Grande, podemos apreciar 63% (34) son católicos, en tanto el 20.4% (11) pertenecen a la religión evangélica, siendo el 13% (7) refieren tener entre otras religiones y con 3.7% (2) respondieron ser adventistas.

El tiempo de servicio que llevan a cabo hasta la actualidad en el centro de salud, el 55.6% (30) trabajadores comprendidos entre 1 a 2 años, el 24.1% (13) trabajadores son estables con más de 7 años laborando; 16.7% (9) laboran entre 3 a 4 años, en tanto 3.7% (2) entre 5 a 6 años de servicio en el centro de salud Castillo Grande.

Tabla 2: Distribución de variable clima organizacional, según resultado del centro de salud Castillo Grande 2021.

VARIABLE	RANGO DE PUNTUACIÓN	n=54				
		EVALUACION DE LA PUNTUACIÓN			PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE CLIMA
		No Saludable	Por mejorar	Saludable		
CLIMA ORGANIZACIONAL	28 a 112	< 56	56 a 84	> 84	82.28	Por Mejorar

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NMIL /2021 (anexo 1).

Interpretación: La variable clima organizacional, según opinión de los personales profesionales y técnicos asistenciales que laboran en el centro de salud Castillo Grande, obteniendo como **resultado por mejorar** con 82.28 de puntuación.

Tabla 3: Distribución según dimensión cultura de la organización respecto a clima organizacional, centro de salud Castillo Grande 2021.

DIMENSIÓN / SUB DIMENSIÓN	RANGO DE PUNTUACIÓN	n=54				
		EVALUACION DE LA PUNTUACIÓN			PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE CLIMA
		No Saludable	Por mejorar	Saludable		
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	8 a 32	< 16	16 a 24	> 24	25.35	Saludable
1 Identidad	3 a 12	< 6	6 a 9	> 9	10.07	Saludable
2 Motivación	3 a 12	< 6	6 a 9	> 9	9.09	Saludable
3 Conflicto y Cooperación	2 a 8	< 4	4 a 6	> 6	6.19	Saludable

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NMIL /2021 (anexo 1).

Interpretación: La dimensión cultura de la organización según opinión de los personales profesionales y técnicos asistenciales que laboran en el Centro de Salud Castillo Grande, obteniendo como **resultado saludable** representando con 25.35 de puntuación, dividido en 3 sub-dimensiones; identidad saludable (10.07) de puntuación, motivación saludable (9.09) de puntuación, conflicto y cooperación saludable (6.19) de puntuación.

Tabla 4: Distribución según dimensión diseño organizacional respecto a clima organizacional, centro de salud Castillo Grande 2021.

DIMENSIÓN / SUB DIMENSIÓN	RANGO DE PUNTUACIÓN	n=54				
		EVALUACION DE LA PUNTUACIÓN				EVALUACIÓN DE CLIMA
		No Saludable	Por mejorar	Saludable	PUNTUACIÓN	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	9 a 36	< 18	18 a 27	> 27	26.8	Por Mejorar
4 Comunicación Organizacional	3 a 12	< 6	6 a 9	> 9	9.31	Saludable
5 Estructura	2 a 8	< 4	4 a 6	> 6	6.65	Saludable
6 Toma de Decisiones	2 a 8	< 4	4 a 6	> 6	5.65	Por Mejorar
7 Remuneración	2 a 8	< 4	4 a 6	> 6	5.19	Por Mejorar

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIML /2021.

Interpretación: La dimensión diseño organizacional según opinión de los personales profesionales y técnicos asistenciales que laboran en el Centro de Salud Castillo Grande, la evaluación de clima, **resulta por mejorar** representando con 26.08 de puntuación, dividido en 4 sub-dimensiones, comunicación organizacional saludable (9.31) de puntuación, seguido de estructura saludable (6.65) de puntuación, toma de decisiones por mejorar (5.65) de puntuación y remuneraciones por mejorar con (5.19) de puntuación.

Tabla 5: Distribución según dimensión potencial humano respecto a clima organizacional, centro de salud Castillo Grande 2021,

DIMENSIÓN / SUB DIMENSIÓN	RANGO DE PUNTUACIÓN	n=54				
		EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN				EVALUACIÓN DE CLIMA
		No Saludable	Por mejorar	Saludable	PUNTUACIÓN	
POTENCIAL HUMANO	11 a 44	< 22	22 a 33	> 33	30.13	Por Mejorar
8 Innovación	4 a 16	< 8	8 a 12	> 12	11.54	Por Mejorar
9 Recompensa	3 a 12	< 6	6 a 9	> 9	7.04	Por Mejorar
10 Confort	2 a 8	< 4	4 a 6	> 6	6.15	Saludable
11 Liderazgo	2 a 8	< 4	4 a 6	> 6	5.41	Por Mejorar

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NMIL /2021 (anexo 1).

Interpretación: La dimensión potencial humano según opinión de los personales profesionales y técnicos asistenciales que laboran en el Centro de Salud Castillo Grande, la evaluación de clima, **resulta por mejorar**, representando con (30.13) de puntuación, dividido en 4 sub-dimensiones, confort saludable (6.15) de puntuación, seguido de innovación por mejorar (11.54) de puntuación, recompensa por mejorar (7.04) de puntuación y liderazgo por mejorar (5.41) de puntuación.

Tabla 6: Distribución de indicadores de estructura del centro de salud Castillo Grande 2021.

Indicador Estructura	Nº EE.SS.	Nº servicio operativo / padron actualizado	%
% EE. SS. Con servicio de vacunación operativa	1	1	100
% EE. SS. Que actualizan el padrón nominal	1	1	100

Fuente: Reporte oficina Jefe EE.SS. Castillo Grande

Elaboración: Bach. Enf. NMIL. (anexo 2).

Interpretación:

En el cuadro podemos observar que el centro de salud Castillo Grande obtiene como resultado final alto, tiene 1 consultorio de vacunación operativo debidamente implementado contando con los requisitos mínimos para un vacunatorio de inmunizaciones donde se atiende a todas las etapas según curso de vida, cumpliéndose al 100 % este indicador. En padrón nominal actualizado (1), cumpliéndose al 100% ya que teniendo como distrito y Microred 1 establecimiento de salud.

Tabla 7: Distribución de indicadores de Proceso por vacunas trazadoras administradas en niños(as) menores de 36 meses en el centro de salud Castillo Grande 2021.

Indicadores proceso	Edad	Vacunas trazadoras	Dosis	%	Promedio	Total %
Tasa de acceso (1ra-dosis)	Niños(as) menores de 12 meses (n=178)	Pentavalente	282	158.4	254.5	143
		Poliomielitis	281	157.9		
		Rotavirus	218	122.5		
		Neumococo	237	133.1		
	Niños(as) 12 - 23 meses (n=175)	S.P.R.	249	142.3	249	142
Tasa de seguimiento (2da-dosis)	Niños(as) menores de 12 meses (n=178)	Pentavalente	224	125.8	207.3	116
		Poliomielitis	220	123.6		
		Rotavirus	185	103.9		
		Neumococos	200	112.4		
	Niños(as) 12 - 23 meses (n=175)	S.P.R.	133	76	133	76
	Edad	Vacuna trazadoras	1ra dosis	3da dosis	Nº	%
Tasa de deserción	Niños(as) menores de 12 meses (n=178)	Poliomielitis	281	175	106	37.7
		Pentavalente	282	174	108	38.4

Fuente: Reporte Inmunizaciones HIS MINSA 2020 y 2021.

Elaboración: Bach. Enf. NMIL. (anexo 2).

Interpretación:

En la tabla podemos observar que la **tasa de acceso** de vacunas trazadoras en niños(as) menores de 36 meses en el centro de salud Castillo Grande en el año 2021 fue superior al 100% de la meta programada. Así obteniendo como resultado **“alto”** de 255 niños vacunados en promedio con 1ras dosis en menores de 1 año que representa un 143% superior a la meta programada. Y del grupo de niños de 12 a 23 meses también es **“alto”** supera el 100 % de la meta programada, con resultado de 249 niños vacunados que representa 142%.

La **tasa de seguimiento** de vacunas trazadoras administradas en **niños(as) menores de 12 meses** en el centro de salud Castillo Grande en el año 2021 resulta “**alto**” siendo superior al 100% de la meta programada, vacunando 207 niños en promedio que representa a 116% y **en niños (as) de 12 a 23 meses** de la vacuna S.P.R es “**medio**” con 76 % representando a 133 niños vacunados, lo cual evidencia que los niños no fueron traídos por sus padres y/o cuidadores al centro de salud para continuar la vacunación de las segundas dosis por diferentes motivos y entre las que podemos mencionar la situación de pandemia por el Coronavirus19.

La **tasa de deserción** de vacunas trazadoras poliomielitis y pentavalente en niños(as) menores de 12 meses en el centro de salud Castillo Grande en el año 2021 fue muy elevada, siendo 37.7 % (106 niños) de deserción para vacuna contra la poliomielitis y 38.3 % (108 niños) de deserción para vacuna pentavalente; cuando lo aceptable es de 0 a 4.99 %. Esta tasa de deserción muy elevada tanto para vacuna poliomielitis y pentavalente se debe a la pandemia del coronavirus19.

Tabla 8: Distribución de indicadores de Resultado por vacunas trazadoras administradas en niños(as) menores de 36 meses en el centro de salud Castillo Grande 2021.

Indicadores Resultado	Edad	Vacuna trazadoras	1ra dosis	2da dosis	3ra dosis	%
Tasa de cobertura	Niños(as) menores de 12 meses (n=178)	Pentavalente			174	97.8
		Poliomielitis			175	98.3
		Rotavirus		185		104
	Niños(as) 12 - 23 meses (n=175)	Neumococo			200	114
		S.P.R.	213			122
		S.P.R.		133		76
		D.P.T.	145			82.9

Fuente: Reporte Inmunizaciones HIS MINSA 2020 y 2021

Elaboración: Bach. Enf. NMIL. (anexo 2).

Interpretación:

En la tabla podemos observar que las coberturas de vacunas trazadoras en niños(as) menores de 12 meses en el centro de salud Castillo Grande en el año 2021 fue 97.8 % (174 niños) y la cobertura alcanzada de vacunas trazadoras en niños(as) de 12 a 23 meses fue de 76 % (133 niños), considerándose la cobertura más baja como dato para el cumplimiento del indicador, por ende, no lográndose coberturas optimas debido a la situación de la pandemia por el coronavirus.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 9: Relación entre el clima organizacional con las características sociodemográficas de los trabajadores en el Centro de salud Castillo Grande 2021.

		Correlaciones					
			Clima organizacional	Edad	Sexo	Estado Civil	Procedencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.023	-0.008	0.265	-0.090
		Sig. (unilateral)		0.441	0.479	0.043	0.294
		N	54	54	54	54	54
	Edad	Coefficiente de correlación	0.023	1.000	-0.298	0.004	0.062
		Sig. (unilateral)	0.441		0.026	0.490	0.347
		N	54	54	54	54	54
	Sexo	Coefficiente de correlación	-0.008	-	1.000	-0.180	-0.081
		Sig. (unilateral)	0.479	0.026		0.124	0.303
		N	54	54	54	54	54
	Estado Civil	Coefficiente de correlación	0.265	0.004	-0.180	1.000	-0.073
		Sig. (unilateral)	0.043	0.490	0.124		0.321
		N	54	54	54	54	54
	Procedencia	Coefficiente de correlación	-0.090	0.062	-0.081	-0.073	1.000
		Sig. (unilateral)	0.294	0.347	0.303	0.321	
		N	54	54	54	54	54

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Al relacionar el clima organizacional de los trabajadores comprometidos con inmunizaciones con las características sociodemográficas (edad, sexo, estado civil y procedencia). Al contrastar la relación a través del Coeficiente de correlación de Spearman se evidencia que existe relación entre el clima organizacional con la edad y el estado civil con un valor $p < 0.05$, lo que afirma que hay un grado de significancia entre las variables. No siendo así con las variables sexo y procedencia. Por otra parte, el coeficiente de correlación de Spearman de la edad es = 0.023 lo cual indica una relación positiva baja y del estado civil es=0.265 indicando una relación baja estadísticamente.

Tabla 10: Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.

		<u>Clima Organizacional</u>						Total	%	X ²	P
Acceso		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	1	5.3	13	68.4	5	26.3	19	35.2	4,539	0,103
	Alto	0	0.0	17	48.6	18	51.4	35	64.8		
		1.0	5.3	30.0	117.0	23.0	77.7	54	100		
Edad 12 a 23m	Medio	1	20.0	13	68.4	5	26.3	19	35.2	4,539	0,103
	Alto	0	0.0	17	48.6	18	51.4	35	64.8		
		1.0	20.0	30.0	117.0	23.0	77.7	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 10, al buscar Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 51.4% es saludable, 48.6% por mejorar y “medio” 26.3% saludable, 68.4% por mejorar, 5.3% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “alto” 51.4% es saludable, 48.6% por mejorar y “medio” 26.3% es saludable, 68.4% por mejorar, 20% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,103$, en ambas edades, no existiendo relación debido a

que la meta programada por la Unidad Ejecutora N° 403 – Red de Salud Leoncio Prado, para el año 2021, es sobre estimada; por la cual no se acepta la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 11: Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.

Seguimiento		<u>Clima Organizacional</u>						Total	%	X ²	P
		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	1	5.6	13	72.2	4	7.4	18	33.3	5,980	0,050
	Alto	0	0.0	17	47.2	19	35.2	36	66.7		
		1.0	5.6	30.0	119.4	23.0	42.6	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	1	12.5	6	75.0	1	12.5	8	14.8	8,386	0,015
	Medio	0	0.0	24	52.2	22	47.8	46	85.2		
		1.0	12.5	30.0	127.2	23.0	60.3	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 11 al buscar Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 35.2% es saludable, 47.2% por mejorar y “medio” 7.4% saludable, 72.2% por mejorar, 5.6% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “medio” 47.8% es saludable, 52.2% por mejorar y “bajo” 12.5% es saludable, 6% por mejorar, 1% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,050$, en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,015$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12: Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.

		<u>Clima Organizacional</u>						Total	%	X ²	P
Cobertura		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Bajo	1	7.1	12	85.7	1	7.1	14	25.9	11,528	0,003
	Alto	0	0.0	18	45.0	22	55.0	40	74.1		
		1.0	7.1	30.0	130.7	23.0	62.1	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	1	12.5	6	75.0	1	12.5	8	14.8	8,386	0,015
	Medio	0	0.0	24	52.2	22	47.8	46	85.2		
		1.0	12.5	30.0	127.2	23.0	60.3	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 12 al buscar Relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 55% es saludable, 45% por mejorar y “bajo” 7.1% saludable, 85.7% por mejorar, 7.1% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “medio” 47.8% es saludable, 52.2% por mejorar y “bajo” 12.5% es saludable, 6% por mejorar, 1% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,003$, en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,015$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13: Relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.

		<u>Cultura de la Organizacional</u>						Total	%	X ²	P
Acceso		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	0	0.0	13	68.4	6	11.1	19	35.2	3,224	0,073
	Alto	0	0.0	15	42.9	20	57.1	35	64.8		
		0.0	0.0	28.0	111.3	26.0	68.3	54	100		
Edad 12 a 23m	Medio	0	0.0	13	68.4	6	11.1	19	35.2	3,224	0,073
	Alto	0	0.0	15	27.8	20	37.0	35	64.8		
		0.0	0.0	28.0	96.2	26.0	48.1	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 13 al buscar relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 57.1% es saludable, 42.9% por mejorar y “medio” 11.1% saludable, 68.4% por mejorar y niños de 12 a 23 meses, “alto” 37% es saludable, 27.8% por mejorar y “medio” 11.1% es saludable, 68.4% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,073$, en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,073$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14: Relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.

Seguimiento		Cultura de la Organizacional						Total	%	X ²	P
		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	0	0.0	13	72.2	5	9.3	18	33.3	4,488	0,074
	Alto	0	0.0	15	41.7	21	58.3	36	66.7		
		0.0	0.0	28.0	113.9	26.0	67.6	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	0	0.0	7	87.5	1	1.9	8	14.8	4,780	0,029
	Medio	0	0.0	21	38.9	25	46.3	46	85.2		
		0.0	0.0	28.0	126.4	26.0	48.1	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 14 al buscar relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 58.3% es saludable, 41.7% por mejorar y “medio” 9.3% saludable, 13% por mejorar y niños de 12 a 23 meses, “medio” 46.3% es saludable, 38.9% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 7% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,074$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,029$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15: Relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021.

		<u>Cultura de la Organizacional</u>						Total	%	X ²	P
		No saludable		Por mejorar		Saludable					
Cobertura		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Bajo	0	0.0	11	78.6	3	5.6	14	25.9		
	Alto	0	0.0	17	42.5	23	57.5	40	74.1	5,405	0,020
		0.0	0.0	28.0	121.1	26.0	63.1	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	0	0.0	7	87.5	1	1.9	8	14.8		
	Medio	0	0.0	21	38.9	25	46.3	46	85.2	4,780	0,029
		0.0	0.0	28.0	126.4	26.0	48.1	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 15 al buscar relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 57.5% es saludable, 42.5% por mejorar y “bajo” 5.6% saludable, 78.6% por mejorar y niños de 12 a 23 meses, “medio” 46.3% es saludable, 38.9% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 7% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,020$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,029$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16: Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo

		<u>Diseño Organizacional</u>						Total	%	X ²	P
Acceso		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	1	5.3	13	68.4	5	9.3	19	35.2	3,449	0,178
	Alto	0	0.0	19	54.3	16	45.7	35	64.8		
		1.0	5.3	32.0	122.7	21.0	55.0	54	100		
Edad 12 a 23m	Medio	1	14.3	13	68.4	5	9.3	19	35.2	3,449	0,178
	Alto	0	0.0	19	35.2	16	29.6	35	64.8		
		1.0	14.3	32.0	103.6	21.0	38.9	54	100		

Analizando la Tabla 16 al buscar Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 45.7% es saludable, 54.3% por mejorar y “medio” 9.3% saludable, 68.4% por mejorar, 5.3% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “alto” 29.6% es saludable, 35.2% por mejorar y “medio” 9.3% es saludable, 68.4% por mejorar, 14.3 no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,178$, en ambas edades, no existiendo relación debido a que la meta programada por la Unidad Ejecutora N° 403 – Red de Salud Leoncio Prado, para el año 2021, es sobre estimada; por la cual no se acepta la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17: Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo.

Seguimiento		Diseño Organizacional						Total	%	X ²	P
		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	1	5.6	12	66.7	5	9.3	18	33.3	3,107	0,211
	Alto	0	0.0	20	55.6	16	44.4	36	66.7		
		1.0	5.6	32.0	122.2	21.0	53.7	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	1	14.3	6	75.0	1	1.9	8	14.8	7,824	0,020
	Medio	0	0.0	26	48.1	20	37.0	46	85.2		
		1.0	14.3	32.0	123.1	21.0	38.9	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 17 al buscar Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 44.4% es saludable, 55.6% por mejorar y “medio” 9.3% saludable, 66.7% por mejorar, 5.6% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “medio” 37% es saludable, 48.1% por mejorar y “bajo” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3 no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,211$ en <12 meses, no existiendo relación debido a que la meta programada por la Unidad Ejecutora N° 403 – Red de Salud Leoncio Prado, para el año 2021, es sobre estimada; por la cual no se acepta la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,020$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18: Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo.

		<u>Diseño Organizacional</u>						Total	%	X ²	P
Cobertura		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Bajo	1	7.1	11	78.6	2	3.7	14	25.9	6,988	0,030
	Alto	0	0.0	21	52.5	19	47.5	40	74.1		
		1.0	7.1	32.0	131.1	21.0	51.2	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	1	14.3	6	75.0	1	1.9	8	14.8	7,824	0,020
	Medio	0	0.0	26	48.1	20	37.0	46	85.2		
		1.0	14.3	32.0	123.1	21.0	38.9	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 18 al buscar relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 47.5% es saludable, 52.5% por mejorar, “bajo” 3.7% saludable, 78.6% por mejorar, 7.1% no saludable y niños de 12 a 23 meses, “medio” 37% es saludable, 48.1% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,030$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,020$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19: Relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo.

		<u>Potencial Humano</u>						Total	%	X ²	P
Acceso		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	1	5.3	17	89.5	1	1.9	19	35.2	8,712	0,013
	Alto	0	0.0	21	60.0	14	40.0	35	64.8		
		1.0	5.3	38.0	149.5	15.0	41.9	54	100		
Edad 12 a 23m	Medio	1	14.3	17	89.5	1	1.9	19	35.2	8,712	0,013
	Alto	0	0.0	21	38.9	14	25.9	35	64.8		
		1.0	14.3	38.0	128.4	15.0	27.8	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 19 al buscar relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 40% es saludable, 60% por mejorar, “medio” 1.9% saludable, 89.5% por mejorar, 5.3% no saludable y niños de 12 a 23 meses, “alto” 25.9% es saludable, 38.9% por mejorar, “medio” 1.9% es saludable, 89.5% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,013$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,013$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20: Relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo.

Seguimiento		Potencial Humano						Total	%	X ²	P
		No saludable		Por mejorar		Saludable					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Medio	1	5.6	16	88.9	1	1.9	18	33.3	8,116	0,017
	Alto	0	0.0	22	61.1	14	38.9	36	66.7		
		1.0	5.6	38.0	150.0	15.0	40.7	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	1	14.3	6	75.0	1	1.9	8	14.8	6,568	0,037
	Medio	0	0.0	32	59.3	14	25.9	46	85.2		
		1.0	14.3	38.0	134.3	15.0	27.8	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla N° 19 al buscar relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 38.9% es saludable, 61.1% por mejorar, “medio” 1.9% saludable, 89.5% por mejorar, 5.6% no saludable y niños de 12 a 23 meses, “medio” 25.9% es saludable, 59.3% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,017$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,037$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21: Relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo.

		<u>Potencial Humano</u>						Total	%	X ²	P
		No saludable		Por mejorar		Saludable					
Cobertura		Fi	%	Fi	%	Fi	%				
Edad <12m	Bajo	1	7.1	12	85.7	1	1.9	14	25.9		
	Alto	0	0.0	26	65.0	14	35.0	40	74.1	6,387	0,041
		1.0	7.1	38.0	150.7	15.0	36.9	54	100		
Edad 12 a 23m	Bajo	1	14.3	6	75.0	1	1.9	8	14.8		
	Medio	0	0.0	32	59.3	14	25.9	46	85.2	6,568	0,037
		1.0	14.3	38.0	134.3	15.0	27.8	54	100		

FUENTE: Encuesta Elaborada/ NIL /2021.

Analizando la Tabla 19 al buscar relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 35% es saludable, 65% por mejorar, “bajo” 1.9% saludable, 85.7% por mejorar, 7.1% no saludable y niños de 12 a 23 meses, “medio” 25.9% es saludable, 59.3% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,041$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,037$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. PRESENTACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Al relacionar el clima organizacional de los trabajadores comprometidos con inmunizaciones con las características sociodemográficas (edad, sexo, estado civil y procedencia). Al contrastar la relación a través del Coeficiente de correlación de Spearman se evidencia que existe relación entre el clima organizacional con la edad y el estado civil con un valor $p < 0.05$, lo que afirma que hay un grado de significancia entre las variables. No siendo así con las variables sexo y procedencia. Por otra parte, el coeficiente de correlación de Spearman de la edad es $= 0.023$ lo cual indica una relación positiva baja y del estado civil es $= 0.265$ indicando una relación baja estadísticamente.

La relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 51.4% es saludable, 48.6% por mejorar y “medio” 26.3% saludable, 68.4% por mejorar, 5.3% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “alto” 51.4% es saludable, 48.6% por mejorar y “medio” 26.3% es saludable, 68.4% por mejorar, 20% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,103$, en ambas edades, no existiendo relación debido a que la meta programada por la Unidad Ejecutora N° 403 – Red de Salud Leoncio Prado, para el año 2021, es sobre estimada; por la cual no se acepta la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Por ello en el estudio de López, ⁽¹¹⁾ estas situaciones pueden llegar al punto de dañar el Clima Organizacional provocando efectos negativos en el desempeño laboral dando como resultado una mala atención al cliente objetivo, como la entrega tardía de informes o conflictos entre compañeros de trabajo. siendo similar al del estudio.

La relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 35.2% es saludable, 47.2% por

mejorar y “medio” 7.4% saludable, 72.2% por mejorar, 5.6% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “medio” 47.8% es saludable, 52.2% por mejorar y “bajo” 12.5% es saludable, 6% por mejorar, 1% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,050$, en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,015$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el Santamaría, ⁽¹⁰⁾ Todas las dimensiones de la variable clima organizacional, generaron desde su alcance específico un impacto sobre la variable desempeño laboral, siendo similar al estudio. Es similar el estudio.

La relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 55% es saludable, 45% por mejorar y “bajo” 7.1% saludable, 85.7% por mejorar, 7.1% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “medio” 47.8% es saludable, 52.2% por mejorar y “bajo” 12.5% es saludable, 6% por mejorar, 1% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,003$, en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,015$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el estudio de Santamaría, ⁽¹⁰⁾ Todas las dimensiones de la variable clima organizacional, generaron desde su alcance específico un impacto sobre la variable desempeño laboral, siendo similar del estudio.

La relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 57.1% es saludable, 42.9% por mejorar y “medio” 11.1% saludable, 68.4% por mejorar y niños de 12 a 23 meses, “alto” 37% es saludable, 27.8% por mejorar y “medio” 11.1% es saludable, 68.4% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,073$, en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,073$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el estudio de Zans A. ⁽¹³⁾ indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo,

así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Es similar el estudio.

La relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 58.3% es saludable, 41.7% por mejorar y “medio” 9.3% saludable, 13% por mejorar y niños de 12 a 23 meses, “medio” 46.3% es saludable, 38.9% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 7% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,074$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,029$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el Santamaría, ⁽¹⁰⁾ Todas las dimensiones de la variable clima organizacional, generaron desde su alcance específico un impacto sobre la variable desempeño laboral, siendo similar al estudio. Es similar el estudio.

La relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 57.5% es saludable, 42.5% por mejorar y “bajo” 5.6% saludable, 78.6% por mejorar y niños de 12 a 23 meses, “medio” 46.3% es saludable, 38.9% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 7% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,020$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,029$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el estudio de Donet Orrego, L. ⁽¹⁵⁾ del grado de cumplimiento de horas odontólogo respecto al parámetro, halló que cinco niveles calificaron como bueno (valores mayores a 90%) correspondiente a CAP II, CAP III, hospital nivel II, posta médica y policlínico. Es similar al estudio.

La relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 45.7% es saludable, 54.3% por mejorar y

“medio” 9.3% saludable, 68.4% por mejorar, 5.3% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “alto” 29.6% es saludable, 35.2% por mejorar y “medio” 9.3% es saludable, 68.4% por mejorar, 14.3 no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,178$, en ambas edades, no existiendo relación debido a que la meta programada por la Unidad Ejecutora N° 403 – Red de Salud Leoncio Prado, para el año 2021, es sobre estimada; por la cual no se acepta la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Por ello en el estudio de López, ⁽¹¹⁾ estas situaciones pueden llegar al punto de dañar el Clima Organizacional provocando efectos negativos en el desempeño laboral dando como resultado una mala atención al cliente objetivo, como la entrega tardía de informes o conflictos entre compañeros de trabajo. siendo similar al estudio.

La relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 44.4% es saludable, 55.6% por mejorar y “medio” 9.3% saludable, 66.7% por mejorar, 5.6% no saludable; niños de 12 a 23 meses, “medio” 37% es saludable, 48.1% por mejorar y “bajo” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3 no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,211$ en <12 meses, no existiendo relación debido a que la meta programada por la Unidad Ejecutora N° 403 – Red de Salud Leoncio Prado, para el año 2021, es sobre estimada; por la cual no se acepta la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,020$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por ello en el estudio de la teoría de Herzberg, ⁽³⁹⁾ Teoría de motivación, refuerza al estudio expresando que existen dos factores que inciden en la satisfacción en el trabajo, los motivadores (jefes) o intrínsecos al trabajo tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, así como el progreso y desarrollo; y los factores externos o de higiene, que comprenden las políticas de la empresa, sueldo, relaciones con los compañeros, posición, seguridad, relación con los superiores y subordinados.

La relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 47.5% es saludable, 52.5% por mejorar, “bajo” 3.7% saludable, 78.6% por mejorar, 7.1% no saludable y niños de 12 a 23 meses, “medio” 37% es saludable, 48.1% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,030$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,020$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el estudio de Donet Orrego, L. ⁽¹⁵⁾ del grado de cumplimiento de horas odontólogo respecto al parámetro, halló que cinco niveles calificaron como bueno (valores mayores a 90%) correspondiente a CAP II, CAP III, hospital nivel II, posta médica y policlínico. Es similar al estudio.

La relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “acceso” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 40% es saludable, 60% por mejorar, “medio” 1.9% saludable, 89.5% por mejorar, 5.3% no saludable y niños de 12 a 23 meses, “alto” 25.9% es saludable, 38.9% por mejorar, “medio” 1.9% es saludable, 89.5% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,013$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,013$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el estudio de Ortíz R. ⁽¹²⁾ clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano que el Clima Organizacional a nivel interno es favorable, aunque hay problemas de conflictos y factores externos, que afectan los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y estudiantes. Es similar al estudio.

La relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “seguimiento” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 38.9% es saludable, 61.1% por mejorar, “medio” 1.9% saludable, 89.5% por mejorar, 5.6% no saludable y niños de 12 a 23

meses, “medio” 25.9% es saludable, 59.3% por mejorar, “medio” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,017$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,037$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. por ello en el estudio de Santamaría, ⁽¹⁰⁾ Todas las dimensiones de la variable clima organizacional, generaron desde su alcance específico un impacto sobre la variable desempeño laboral, siendo similar al estudio. Es similar el estudio.

La relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 35% es saludable, 65% por mejorar, “bajo” 1.9% saludable, 85.7% por mejorar, 7.1% no saludable y niños de 12 a 23 meses, “medio” 25.9% es saludable, 59.3% por mejorar, “bajo” 1.9% es saludable, 75% por mejorar, 14.3% no saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,041$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,037$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por ello en el estudio de McClellan ²³. teoría de las necesidades. la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas. Es similar al estudio.

CONCLUSIONES

- Se identificó características con mayor relevancia del total de trabajadores; Las edades 85% adulto, 15% adulto joven. 70.4% femenino, 29.6% otras profesiones, 20.4% Enfermero(as), 20.4% Técnicos Enfermería, 64.8% contratado 88.9%, Tiempo de servicio 55.6% (1 a 2) años, el 24.1% mas 7 años.
- Relación entre la dimensión cultura de la organización y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 57.5% es saludable y niños de 12 a 23 meses, “medio” 46.3% saludable. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,020$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,029$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Relación entre la dimensión diseño organizacional y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 52.5% por mejorar, y niños de 12 a 23 meses, “medio” 75% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,030$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,020$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Relación entre la dimensión potencial humano y el cumplimiento de indicadores sanitarios “cobertura” en el Centro de salud Castillo Grande 2021, se observa en niños < 12 meses, “alto” 65% por mejorar, y niños de 12 a 23 meses, 59.3% por mejorar. Al relacionar las variables mediante la prueba estadística de chi – cuadrada, se encontró un valor de significancia de $p \leq 0,041$ en <12 meses y en niños de 12 a 23 meses $p \leq 0,037$, existiendo relación en ambas variables, por la cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

- Replicar este estudio en otras instituciones públicos y privados de la Región Huánuco para conocer mejor sobre este problema y establecer las estrategias de intervención pertinentes en el contexto educativo y sanitario.
- A los trabajadores de salud del centro de salud, promover los deberes y derechos laborales y cumplimiento de las funciones acorde al perfil de puesto y tener la misión de lograr resultados institucionales.
- A las autoridades sanitarias, no bajar la guardia de promover la unidad de gestión de la calidad de atención y servicio, haciendo énfasis de cotejo con instituciones que velan por la atención de los usuarios.
- Respecto a los indicadores sanitarios, debe regirse en normas actuales para fortalecer desde la unidad de gestión de la calidad y la estrategia de inmunizaciones y tenga relación por su aplicabilidad y el logro de resultados, basados en una adecuada organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Charón Durive L. Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. inf.cu MEGACEN, Centro de Información y Gestión Tecnológica, Santiago de Cuba. [Internet] Ciencia en su PC; 2019 [Consultado 2021 May 18] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1813/181315033009.pdf>
2. Ivancevich, JM. Hugh R y Cullen L y profesor de Comportamiento y gestión organizacional, administración de empresas C. T. Bauer College of Business University of Houston. una revisión estructurada. Rev. americana. Cardiol. [Internet] 1990 [Consultado 2021 May 18]; 25 (3) Disponible en: https://www.academia.edu/download/61483596/book_10_edition20191211-121005-1yj6hma.pdf
3. Lewin, K. Principios de Psicología topológica. New York: Mac Graw Hill. una revisión estructurada. Rev. Colomb. Cardiol. [Internet] 2013 [Consultado 2021 May 18]; Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IUh8CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=Lewin,+K.+Principals+of+Topological+Psychology&ots=q3c6Gio3_k&sig=Q7TTuC47qAPyBulT_xP85jfCHbg.
4. Hugh R y Cullen L y profesor de Comportamiento y gestión organizacional, administración de empresas C. T. Bauer College of Business University of Houston. una revisión estructurada. Rev. americana. Cardiol. [Internet] 1990 [Consultado 2021 May 18]; 25 (3) Disponible en: https://www.academia.edu/download/61483596/book_10_edition20191211-121005-1yj6hma.pdf
5. Organización Panamericana de la Salud. [Internet] Inmunización en las Américas. Resumen. Washington. DC: OPS/OMS. 2009. [Consultado 2021 May 18] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1561-30032009000100008&script=sci_arttext&tIng=en
6. Organización Panamericana de la Salud. [Internet] Inmunización en las Américas. Resumen. Washington. DC: OPS/OMS. 2009. [Consultado

2021 May 18] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1561-30032009000100008&script=sci_arttext&tlng=en

7. Organización mundial de la salud. Commission on social determinants of health. A conceptual framework for action on the social determinants of health. (Discussion paper. Geneve: Retrieved from [internet] [Consultado 2021 may 19]. Disponible en: http://www.who.int/social_determinants/resources/csdh_framework_action_05_07.pdf.
8. Organización Mundial de la salud. Acceso al servicio de Inmunizaciones: Evaluación de la cobertura de inmunización. [internet]. Consulta: 23 de octubre de 2021. Disponible en: www.portalesmédicos.com/publicaciones.
9. Organización Mundial de la salud. Acceso al servicio de Inmunizaciones: Evaluación de la cobertura de inmunización. [internet]. Consulta: 23 de octubre de 2021. Disponible en: www.portalesmédicos.com/publicaciones
10. Santamaría Robles. clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro. Quito Ecuador”. Salud Pública de México [Internet]. 2014 [Consultado 2021 May 18]; 60 (3): 233 - 243. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
11. López. “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. apoyo al sistema de educación a distancia y su vinculación con la sociedad. Internet]. 2014 [Consultado 2021 May 18]; 60 (3): 233 - 243. Disponible en: <http://200.0.31.75/handle/123456789/4470>
12. Ortíz R. clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez” [Internet]. 2018 [Consultado 2021 May 18]; 39 (4): 987. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/10498>.
13. Zans A. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. [Internet] 2017 [Consultado 2021 May

- 18]; 30 (4): 234. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805>. Pdf.
14. Mancha C. "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hematología del instituto nacional de salud del Niño" [Internet] 2018 [Tesis de Maestría]: Universidad César Vallejo. Escuela de posgrado, Lima 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14393>
 15. Donet Orrego, L. "Evaluación de indicadores en servicios odontológicos según nivel de atención de la Red desconcentrada Sabogal, EsSalud" [Internet] 2018 [Tesis de Maestría]: Universidad César Vallejo. Escuela de posgrado, Lima 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26882>
 16. Celis Solano, K. "Determinación e implementación de indicadores de calidad para mejorar la atención en el área de emergencias" [Internet]. [Tesis de Pregrado]: Universidad de Piura. Facultad de ingeniería, Piura 2018. Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3304>
 17. Vásquez Casas, J. "El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos" [Internet] [Tesis de Pregrado]: Universidad privada Juan Mejía Vaca. Facultad de ingeniería comercial, Chiclayo 2016. Repositorio institucional UMB – Universidad privada de Chiclayo. Disponible en: <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/115>
 18. Florián Plasencia, E. "Relación entre el gasto de salud materno neonatal y la cobertura de los indicadores sanitarios" [Internet] [Tesis Doctoral]: Universidad Nacional de Trujillo. Programa doctoral de administración, Trujillo 2015. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4807>
 19. Gonzales A. clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cámara de comercio e industrias de Huánuco. [Internet] 2021 [Consultado 2021 May 18]; 4 (1): 2617 – 5274. Disponible en: <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2377>
 20. Montes Gómez, D. Cogestión y la gestión de los servicios de salud en los establecimientos del primer nivel de atención de la Unidad Ejecutora

- Huánuco. [Internet] 2021 [Consultado 2021 Jun 10]; 2 (1): 617 –274.
Disponible en: <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2377>
21. Maslow, A. La Jerarquía de las necesidades. Reflexiones 35 años después. Inter-Americana McGraw-Hill. Madrid. 1994. Disponible en: https://www.academia.edu/download/55607909/ABRAHAM_MASLOW.pdf
 22. Herzberg F. Teoría de motivación. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
 23. McClelland Introducción a la teoría general de necesidades en la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=McClelland+Introducci%C3%B3n+a+la+teor%C3%ADa+general&ots=b0V7tjW6Bb&sig=_A6Pc7rHbiqY0Ou63xy4q1VAugE
 24. Henderson, V. La naturaleza de la Enfermería. Reflexiones 25 años después. Inter-Americana McGraw-Hill. Madrid. 1994. Disponible en: <http://revista.enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/472>
 25. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
 26. Granell, H. Éxito gerencial y cultura. Cuarta edición. Ecuador 1997. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/122/12280109.pdf>
 27. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
 28. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
 29. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>

30. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
31. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
32. Pérez Porto, J. Definición de cumplimiento. Actualizado 2014. Disponible en: <https://definicion.de/cumplimiento/>
33. Organización Panamericana de la Salud. OPS, estadísticas sanitarias mundiales, 2009. Disponibles en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=n2RPJJU1o84C&oi=fnd&pg=PA7&dq=33.%09Organizaci%C3%B3n+Panamericana+de+la+Salud.+OPS,+estad%C3%ADsticas+sanitarias+mundiales,+2009&ots=VJPxvI0bQf&sig=cWxb_ZwWSfIFGf_6Uv5ChU1z0y0
34. Ministerio de salud. Norma Técnica Sanitaria de inmunizaciones, N° 141-2018. Ministerio de salud. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4383>
35. Sánchez Carlessi y Reyes. Metodología y diseño en la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos 2006. Disponible en: [https://www.javascript: void \(0\)](https://www.javascript: void (0))
36. Santamaría Robles. clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro. Quito Ecuador”. Salud Pública de México [Internet]. 2014 [Consultado 2021 May 18]; 60 (3): 233 - 243. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
37. López. “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. apoyo al sistema de educación a distancia y su vinculación con la sociedad. Internet]. 2014 [Consultado 2021 May 18]; 60 (3): 233 - 243. Disponible en: <http://200.0.31.75/handle/123456789/4470>
38. Montes Gómez, D. Cogestión y la gestión de los servicios de salud en los establecimientos del primer nivel de atención de la Unidad Ejecutora Huánuco. [Internet] 2021 [Consultado 2021 Jun 10]; 2 (1): 617 –274. Disponible en: <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2377>

39. Herzberg F. Teoría de motivación. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
40. Gonzales A. clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cámara de comercio e industrias de Huánuco. [Internet] 2021 [Consultado 2021 May 18]; 4 (1): 2617 – 5274. Disponible en: <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2377>.
41. McClelland Introducción a la teoría general de necesidades en la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=McClelland+Introducci%C3%B3n+a+la+teor%C3%ADa+general&ots=b0V7tjW6Bb&sig=_A6Pc7rHbiqY0Ou63xy4q1VAugE
42. Henderson, V. La naturaleza de la Enfermería. Reflexiones 25 años después. Inter-Americana McGraw-Hill. Madrid. 1994. Disponible en: <http://revista.enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/472>
43. Vásquez Casas, J. “El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos” [Internet] [Tesis de Pregrado]: Universidad privada Juan Mejía Vaca. Facultad de ingeniería comercial, Chiclayo 2016. Repositorio institucional UMB – Universidad privada de Chiclayo. Disponible en: <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/115>
44. Donet Orrego, L. “Evaluación de indicadores en servicios odontológicos según nivel de atención de la Red desconcentrada Sabogal, EsSalud” [Internet] 2018 [Tesis de Maestría]: Universidad César Vallejo. Escuela de posgrado, Lima 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26882>
45. Zans A. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. [Internet] 2017 [Consultado 2021 May 18]; 30 (4): 234. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
46. Ortiz R. clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón

- Rodríguez" [Internet]. 2018 [Consultado 2021 May 18]; 39 (4): 987. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/10498>.
47. Mancha C. "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hematología del instituto nacional de salud del Niño" [Internet] 2018 [Tesis de Maestría]: Universidad César Vallejo. Escuela de posgrado, Lima 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14393>
 48. Celis Solano, K. "Determinación e implementación de indicadores de calidad para mejorar la atención en el área de emergencias" [Internet]. [Tesis de Pregrado]: Universidad de Piura. Facultad de ingeniería, Piura 2018. Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3304>
 49. Vásquez Casas, J. "El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos" [Internet] [Tesis de Pregrado]: Universidad privada Juan Mejía Vaca. Facultad de ingeniería comercial, Chiclayo 2016. Repositorio institucional UMB – Universidad privada de Chiclayo. Disponible en: <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/115>
 50. Santamaría Robles. clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro. Quito Ecuador". Salud Pública de México [Internet]. 2014 [Consultado 2021 May 18]; 60 (3): 233 - 243. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>.
 51. Diestefano, "Esquema de vacunación incompleto en niños menores de 5 años" [Tesis de Pregrado]: escuela de enfermería. Universidad nacional de Cuyo. Argentina 2014.
 52. McClelland Introducción a la teoría general de necesidades en la administración, séptima edición. Colombia. 2006. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=McClelland+Introducci%C3%B3n+a+la+teor%C3%ADa+general&ots=b0V7tjW6Bb&sig=_A6Pc7rHbiqY0Ou63xy4q1VAugE
 53. Henderson, V. La naturaleza de la Enfermería. Reflexiones 25 años después. Inter-Americana McGraw-Hill. Madrid. 1994. Disponible en: <http://revista.enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/472>

54. Herzberg F. Teoría de motivación. Disponible en:
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>

ANEXOS

Anexo 1

GUIA DE ENTREVISTA: IDENTIFICACIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CUMPLIMIENTO DE INDICADORES SANITARIOS DE INMUNIZACIONES

INSTRUCCIONES:

Amigo trabajador(a) de salud, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Será eminentemente anónimo su aporte.

OBJETIVO: Describir influencia del clima organizacional en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, del Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.

En seguida formulo preguntas para recoger información relacionada a clima organizacional y cumplimiento de indicadores sanitarios como parámetro de inmunizaciones.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICO

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. ¿Cuántos años tienes? | 6. ¿Cuál es su procedencia? |
| | Urbano () |
| | Rural () |
| 2. Sexo: | |
| Masculino () | 7. ¿A qué religión pertenece? |
| Femenino () | Católico () |
| | Evangélico () |
| 3. ¿Cuál es su estado civil? | Adventista () |
| Soltero () | Otros () |
| Casado () | 8. ¿cuánto tiempo de servicio tienes |
| Conviviente () | laborando en esta institución de |
| | salud? |
| | 1 a 2 años () |
| 4. ¿Cuál es su profesión o especialidad? | 3 a 4 años () |
| | 5 a 6 años () |
| | 7 a más años () |

Téc. Enfermería	()
Téc. Laboratorio	()
Enfermero	()
Obstetra	()
Médicos	()
Otros	()

5. ¿Cuál es su condición laboral actual?

Nombrado	()
Contratado	()

Anexo 2

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre de la Organización de Salud:

Código:

Tipo de Organización: [1] Hospital [2] Red [3] Micro-Red [4] EE.SS

Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
2	Me río de bromas	1	2	3	4
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
4	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
9	Las cosas me salen perfectas	1	2	3	4
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
14	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
15	Estoy sonriente	1	2	3	4
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4

22	Cometo errores	1	2	3	4
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
27	Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	1	2	3	4
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
32	He mentido	1	2	3	4
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

Confiabilidad Alpha de Crombach		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.827	0.800	34

Anexo 3

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EL ESTUDIO DE CUMPLIMIENTO DE INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES

Nº	ITEMS INDICADORES	Alto	Media	Bajo
	Estructura			
1	Porcentaje EE. SS. Con servicio de vacunación operativa.			
2	Porcentaje de EE. SS. Que actualizan el padrón nominal.			
	Proceso			
3	Porcentaje de acceso niños(as) <s 36 meses			
4	Porcentaje de seguimiento niños(as) <s 36 meses			
5	Porcentaje de deserción niños(as) <s 36 meses			
	Resultado			
6	Cobertura niños < 1 años vacuna completa			
7	Cobertura niños menores 36 meses vacunas completas			

Leyenda:

Alto	> 95%
Medio	34 a 70%
Bajo	< 33%

Confiabilidad Alpha de Crombach		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,967	0,970	7

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL ESTUDIO.

“Clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021”

PROPÓSITO.

Se lleva acabo el estudio con el propósito de describir influencia del clima organizacional en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones.

SEGURIDAD.

El estudio no pondrá en riesgo su salud física ni psicológica.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.

Se incluirá a los profesionales y no profesionales que trabajan en el Centro de Salud Castillo Grande, de las modalidades nombrado y contratado.

CONFIDENCIABILIDAD.

La información recabada se mantendrá confidencialmente, no se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

COSTOS.

El estudio no afectará recursos económicos ya que todos los gastos serán asumidos por el investigador. Usted no recibirá ninguna remuneración por participar en el estudio.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE.

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede decidir si participa o puede abandonar el estudio en cualquier momento, al retirarse del estudio no le representara ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

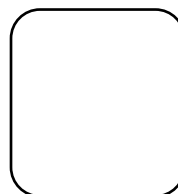
CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO.

“Yo trabajador del Centro de Salud de Castillo Grande, he leído la información de esta página y acepto voluntariamente para participar en el estudio”

D.N.I.....

Firma.....

Fecha...../...../.....



Huella digital

Anexo 5

TABLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS AIKEN:

Ítems	Jueces							Total	V
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Acuerdo	
1	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2	1	1	1	0	0	1	1	5	0.71
3	0	0	1	1	1	0	1	4	0.71
4	1	1	0	0	1	1	1	5	0.71
5	1	1	1	1	1	0	1	6	0.86
6	1	1	1	1	1	1	0	6	0.86
7	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
Total	0.86	0.86	0.86	0.71	0.86	0.71	0.86	8.16	0.81

Se ha considerado la siguiente puntuación:

1 = Si la respuesta es correcta.

0 = Si la respuesta es incorrecta.

Se considera que existe validez de los instrumentos cuando el valor del coeficiente de AIKEN fuera mayor de 0.60. Con estos instrumentos se alcanzó un coeficiente de 0.81; por lo que nos muestra que si es válido para su aplicación y se encuentra dentro del rango excelente.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Anexo 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DEL ESTUDIO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021”						
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variables e Indicadores:			
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?	Describir la relación del clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, del Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021	H1 Existe relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado H0 No existe relación entre el clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado.	Variable 1: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
			Nivel del clima organizacional	Según instrumento de recolección diseñada	Siempre Frecuente A veces Nunca	Ordinal
Problema Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Variable 2: cumplimiento de indicadores			
¿Cuáles son las características sociodemográficas de los recursos humanos que laboran en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?	Identificar las características sociodemográficas de los recursos humanos que laboran en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021	Hi1 Las características sociodemográficas de los recursos humanos si influyen en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021. Ho1 Las características sociodemográficas de los recursos humanos no influyen en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.	Estructura Proceso Resultado	Ítems indicadores proceso. Ítems indicadores estructura. Ítems indicadores resultados.	Alto Medio bajo	Ordinal

¿La cultura de la organización se relaciona con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?	Determinar la relación de cultura de la organización con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021	Hi2 Cultura de la organización influye en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021. Ho2 Cultura de la organización no influye en el cumplimiento de indicadores sanitarios en inmunizaciones, centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.				
¿Diseño organizacional se relaciona con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?	Identificar la relación de diseño organizacional con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.	Hi3 Con el diseño organizacional adecuado se cumplen los indicadores sanitarios básicos de inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021. Ho3 Con el diseño organizacional adecuado no se cumple los indicadores sanitarios básicos de inmunizaciones, en el centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.	Variable 3: Características socio demográficas			
¿Potencial Humano se relaciona con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021?	Describir la relación del Potencial Humano con el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones Centro de salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.	Hi4 con el potencial humano “siempre” se cumple los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021. Ho4 con el potencial humano “nunca” se cumple los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado, 2021.	Personales	La Edad puntual El sexo Estado civil Profesión	Edad Masculino Femenino Soltero Casado Conviviente Separado Técnicos Enfermeros Obstetras Médicos Otros	Razón Nominal Nominal Nominal

				Condición laboral	Contrato Nombrado	Nominal
				Procedencia	Urbana Rural	Nominal
				Religión	Católico Evangélico Adventista Otros	Nominal
				Tiempo de servicio	1 a 2 años 3. a 4 años 5 a 6 años 7 a mas	Nominal
Tipo de Estudio	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Aspectos éticos	Estadísticas Descriptivas e Inferenciales		
Según intervención en la investigación, el estudio será de tipo observacional •Según la planificación y la toma de datos, el estudio será de tipo prospectivo. •Según el número de ocasiones en que se medirán las variables; el estudio será de tipo transversal. •Según el número de variables de interés el estudio será analítico.	La población estará conformada por 54 trabajadores de la institución prestadora de servicios de salud. C.S. Castillo Grande. La muestra estará conformada por 54 profesionales dedicados a sumar indicadores sanitarios en inmunizaciones.	La técnica que se empleará en la presente investigación es la encuesta y la entrevista el cual permitirá evaluar de los indicadores propuestas en la operacionalización de variables y matriz de consistencia. El primer instrumento a utilizar será la guía de Entrevista las cuales consta de 8 ítems y el cuestionario conformando por 34 preguntas respecto a dimensiones para evaluar la opinión de trabajadores respecto al clima organizacional.	En el presente estudio se consideran los principios bioéticos	Descriptiva: Análisis descriptivo de frecuencias y análisis mediante la estadística inferencial	Inferencial: Se utilizará la prueba Chi cuadrado X2 para buscar la relación entre las variables de estudio	
Nivel del Estudio						
Descriptivo - Relacional						

Anexo 7

DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO



**ACLAS - Centro de Salud Castillo Grande
Nivel I-3**

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años
de Independencia”**

PROVEIDO N° 017-2021-CS.ACLASCG.

Visto la solicitud de Ejecutar Trabajo de Investigación, denominado “Clima organizacional y el cumplimiento de los indicadores sanitarios en inmunizaciones, Centro de Salud Castillo Grande – Leoncio Prado”, correspondiente al Sr. **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, identificado con N° DNI 40921256, alumno del PROGRAMA ACADÉMICO ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, para desarrollar recopilación y ejecución proyecto de Investigación en el Centro de Salud Castillo Grande, de la Red de Salud Leoncio Prado, de la DIRESA Huánuco, con la finalidad de generar conocimientos en el área establecida.

Esta Jefatura amparada de acuerdo a Ley da **OPINION FAVORABLE** a lo solicitado, por lo que se solicita a los responsables de los servicios o áreas afines, brindar las facilidades del caso.

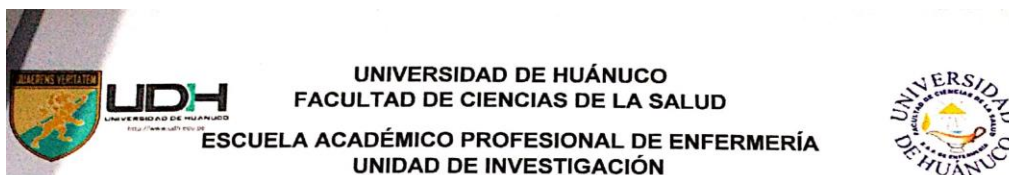
Castillo Grande, 01 de octubre del 2021

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD
DIRESA HUÁNUCO
ACLAS CASTILLO GRANDE
Gustavo Ortiz Morales
GERENTE Y JEFE DE EESS

Anexo 8

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Leydy Mayra Ventura Peralta
De profesión Enfermera, actualmente ejerciendo
el cargo de Docente

por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
Estudiante **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, con DNI
40921256, aspirante al Título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis
titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD
CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021"**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/
Mg: Leydy Mayra Ventura Peralta

DNI: 45419949

Especialidad del validador: Docencia en Educación Superior e
Investigación

Leydy M. Ventura Peralta
MAGISTER
C.E.P. 60779

Firma/Sello



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN MANUEL GUARDIAN GUERRA
De profesión LICENCIADO EN ENFERMERÍA, actualmente ejerciendo
el cargo de ENFERMERO ASISTENCIAL

por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
Estudiante **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, con DNI
40921256, aspirante al Título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis
titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD
CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021"**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/
Mg: GUARDIAN GUERRA JUAN MANUEL

DNI: 40634312

Especialidad del validador: EMERGENCIAS Y DESASTRES


Juan M. Guardian Guerra
Lic en Enfermería
CEP 38567
Especialidad: EMERGENCIAS Y DESASTRES
Firma/Sello



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jose Lopez Mariano
De profesión ENFERMERO - DOCENTE, actualmente ejerciendo
el cargo de DOCENTE.

por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
Estudiante **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, con DNI
40921256, aspirante al Título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis
titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD
CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021"**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/
Mg: Jose Lopez Mariano

DNI: 22506580

Especialidad del validador: salud pública
y docencia universitaria.


Mg. José Luis López Mariani
C.E.P. 32854
Firma/Sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Vivian F. Vasquez Pérez
De profesión Licenciada en Enfermería, actualmente ejerciendo
el cargo de Coordinadora Red de Salud Leoncio Prado
por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
Estudiante **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, con DNI
40921256, aspirante al Título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis
titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD
CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021"**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/
Mg: Vivian F. Vasquez Pérez

DNI: 412916724

Especialidad del validador: _____


Vivian F. Vasquez Pérez
Lic. en Enfermería
CEP 48987

Firma/Sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Olivia Isabel Ponce Hurtado
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo
el cargo de Jefe de la Unidad de Promoción de la
Salud. por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
Estudiante **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, con DNI
40921256, aspirante al Título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis
titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD
CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/
Mg: Olivia Isabel Ponce Hurtado

DNI: 22 427 316

Especialidad del validador: Salud Pública y
Docencia Universitaria.

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. AN RED DE SALUD LEONCIO PRADO

Lic. OLIVIA PONCE HURTADO
D.O. N° 23686
JEFE DE UNIDAD PROMSA

Firma/Sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Villanueva Valderrama Aurelia D.
De profesión Licenciada En Enfermería, actualmente ejerciendo
el cargo de Responsable de Vigilancia Epidemiológica
- R.S.L.P. por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
Estudiante **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, con DNI
40921256, aspirante al Título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis
titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD
CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/
Mg: Villanueva Valderrama Aurelia D.

DNI: 22750212

Especialidad del validador: Salud Pública y docencia
Universitaria



Firma/Sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Robert Reategui Ruiz
De profesión cc. E.F., actualmente ejerciendo
el cargo de epidemiólogo

por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
Estudiante **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**, con DNI
40921256, aspirante al Título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis
titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS
INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD
CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO, 2021"**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/
Mg: Reategui Ruiz Robert

DNI: 82987963

Especialidad del validador: Enfermería - E.F.

GOBIERNO REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
DIRECCIÓN HOSPITAL TINGO MARIA
Lic. Ent. ROBERT REATEGUI RUIZ
EFE UNIDAD EPIDEMIOLÓGICA Y SALUD AMBIENTAL

Firma/Sello

Anexo 9

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES SANITARIOS

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34
2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	3	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	1	2	4
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	1	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4
3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4
4	2	3	4	2	1	2	2	2	4	2	2	3	4	2	1	2	1	2	4	1	2	4	2	2	3	1	4	2	3	4	2	3	4
3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	1	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4
3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	1	2	3	4	3	4	2	4	3	2	4	1	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	1	2	3	2	3	1	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4
3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4
2	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4	4
2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	1	4	4	
4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4		
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	
4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	
2	4	3	2	4	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	
3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	4	
4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	4	4	
3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	1	4	4	
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	
2	3	1	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	
3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	
2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	4	4	
3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	
3	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	
3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	1	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
3	2	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	
2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	4	
3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	1	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	4	
2	4	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	1	4	1	4	2	2	4	3	1	4	3	2	4	2	3	4	
2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	
3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3	3	
4	4	2	3	3	2	2	1	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	1	4	2	3	3	
2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	1	3	3	2	4	1	1	3	2	4	2	2	1	2	2	4	1	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	
2	4	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	4	1	2	4	2	2	2	1	4	1	1	3	2	2	3	
3	2	3	3	1	1	1	1	3	4	1	1	2	3	3	1	2	1	1	3	1	2	3	2	4	2	1	4	3	2	4	1	3	4	
4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	1	4	3
4	2	3	4	1	1	1	2	3	4	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	4	2	2	2	1	4	2	1	4	2	3	4	
3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	1	2	4	
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	4	

Sexo	Estad	Profe	Condi	Proce	Religión	Clima	Edad	Cultur	Diseño	Poter	Tiempo	Acces	Acces	Segto	segto	Cobel	Cober
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2
1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2
1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
2	2	3	1	1	1	1	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2
1	2	4	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
2	3	4	1	1	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2
1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2
2	2	3	1	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2
2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2
1	2	5	1	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2
2	1	6	1	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2
1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2
1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2
2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
1	3	6	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2
1	1	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2
1	1	5	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2
2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2
2	2	5	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2
1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2
2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
1	2	6	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
1	2	6	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2
1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2
2	3	6	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2
1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
2	2	6	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2
2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
1	1	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
2	3	4	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
1	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2
1	1	6	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2
1	2	6	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2
1	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2
1	3	6	1	2	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2
1	1	6	2	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2
1	3	6	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
2	3	6	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2
1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2
2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
1	3	6	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
1	1	6	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2
2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2
1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
1	2	6	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
1	3	6	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1
1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1
1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1
1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1

TABLA DE CONFIABILIDAD - CLIMA ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	90.40	88.711	0.329		0.823
Me río de bromas	90.10	87.656	0.204		0.828
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	89.90	93.211	-0.111		0.836
La innovación es característica de nuestra organización	90.30	94.233	-0.168		0.840
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	89.90	87.211	0.438		0.820
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	90.30	88.678	0.174		0.829
Mi jefe está disponible cuando se le necesita	90.20	83.956	0.486		0.817
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	89.90	83.433	0.608		0.814
Las cosas me salen perfectas	90.50	88.500	0.379		0.822
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	89.70	100.011	-0.718		0.847
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	89.80	87.956	0.232		0.826
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	90.30	82.456	0.583		0.813
Las tareas que desempeño corresponden a mi función	89.80	92.844	-0.086		0.835
En mi organización participo en la toma de decisiones	90.70	92.456	-0.062		0.830
Estoy sonriente	89.60	88.267	0.222		0.826

Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	90.50	88.500	0.379		0.822
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	90.30	81.567	0.792		0.808
La limpieza de los ambientes es adecuada	89.90	78.100	0.860		0.802
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	90.50	84.944	0.545		0.816
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	90.40	87.156	0.347		0.822
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	91.20	85.733	0.460		0.819
Cometo errores	90.80	94.844	-0.315		0.836
Estoy comprometido con mi organización de salud	89.30	90.678	0.122		0.828
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	90.20	77.511	0.714		0.805
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	89.80	85.733	0.486		0.818
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	90.10	83.433	0.672		0.812
Mi salario y beneficios son razonables	90.10	85.878	0.307		0.824
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	88.90	90.767	0.218		0.826
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	90.10	79.433	0.615		0.810
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	89.90	80.100	0.552		0.813
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	89.10	89.211	0.300		0.824
He mentido	91.30	94.011	-0.207		0.835
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	89.40	82.933	0.556		0.814
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	89.20	87.733	0.432		0.821

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	2.40	0.516	10
Me río de bromas	2.70	0.949	10
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	2.90	0.738	10
La innovación es característica de nuestra organización	2.50	0.850	10
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	2.90	0.568	10
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	2.50	0.850	10
Mi jefe está disponible cuando se le necesita	2.60	0.843	10
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	2.90	0.738	10
Las cosas me salen perfectas	2.30	0.483	10
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	3.10	0.568	10
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	3.00	0.816	10
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	2.50	0.850	10
Las tareas que desempeño corresponden a mi función	3.00	0.667	10
En mi organización participo en la toma de decisiones	2.10	0.316	10
Estoy sonriente	3.20	0.789	10
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	2.30	0.483	10
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	2.50	0.707	10
La limpieza de los ambientes es adecuada	2.90	0.876	10
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	2.30	0.675	10
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	2.40	0.699	10
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1.60	0.699	10
Cometo errores	2.00	0.471	10
Estoy comprometido con mi organización de salud	3.50	0.527	10

Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	2.60	1.075	10
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	3.00	0.667	10
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	2.70	0.675	10
Mi salario y beneficios son razonables	2.70	0.949	10
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	3.90	0.316	10
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	2.70	1.059	10
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	2.90	1.101	10
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	3.70	0.483	10
He mentido	1.50	0.527	10
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	3.40	0.843	10
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	3.60	0.516	10

TABLA DE CONFIABILIDAD - INDICADORES SANITARIOS

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Porcentaje EE. SS. Con servicio de vacunación operativa.	13.50	12.944	0.938		0.958
Porcentaje de EE. SS. Que actualizan el padrón nominal.	13.30	14.456	0.804		0.968
Porcentaje de acceso	13.50	12.944	0.938		0.958
Porcentaje de seguimiento	13.70	12.678	0.901		0.961
Porcentaje de deserción	13.60	12.044	0.966		0.956
Cobertura niños < 1 años vacuna completa	13.40	14.267	0.877		0.964
Cobertura niños menores 36 meses vacunas completas	13.80	13.511	0.816		0.967

Matriz de correlaciones entre elementos

	Porcentaje EE. SS. Con servicio de vacunación operativa.	Porcentaje de EE. SS. Que actualizan el padrón nominal.	Porcentaje de acceso	Porcentaje de seguimiento	Porcentaje de deserción	Cobertura niños < 1 años vacuna completa	Cobertura niños menores 36 meses vacunas completas
Porcentaje EE. SS. Con servicio de vacunación	1.000	0.781	1.000	0.825	0.918	0.893	0.741
Porcentaje de EE. SS. Que actualizan el padrón	0.781	1.000	0.781	0.714	0.802	0.816	0.632
Porcentaje de acceso	1.000	0.781	1.000	0.825	0.918	0.893	0.741
Porcentaje de seguimiento	0.825	0.714	0.825	1.000	0.916	0.758	0.904
Porcentaje de deserción	0.918	0.802	0.918	0.916	1.000	0.873	0.845
Cobertura niños < 1 años vacuna completa	0.893	0.816	0.893	0.758	0.873	1.000	0.645
Cobertura niños menores 36 meses vacunas completas	0.741	0.632	0.741	0.904	0.845	0.645	1.000

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Porcentaje EE. SS. Con servicio de vacunación operativa.	2.30	0.675	10
Porcentaje de EE. SS. Que actualizan el padrón nominal.	2.50	0.527	10
Porcentaje de acceso	2.30	0.675	10
Porcentaje de seguimiento	2.10	0.738	10
Porcentaje de deserción	2.20	0.789	10
Cobertura niños < 1 años vacuna completa	2.40	0.516	10
Cobertura niños menores 36 meses vacunas completas	2.00	0.667	10

Anexo 10

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FILIAL-LEONCIO PRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Walter Hugo MASGO CASTRO

asesor(a) de la Escuela Académica Profesional de Enfermería

y designado(a) Mediante documento: Resolución N° 1069-2019-D-FCS-UDH

del Estudiante: Nehemias Marcelo Inocente Laurencio

de la investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES SANITARIOS EN INMUNIZACIONES, CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE – LEONCIO PRADO 2021"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **12 %**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software antiplagio turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con toda las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo Maria, 20 de Junio del año 2022


GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
OFICINA DE LEONCIO PRADO
Dr. Walter Hugo Masgo Castro
R.D. 953/CP/2008
DIRECTOR EJECUTIVO

Dr. Walter Hugo Masgo Castro

DNI N° 22508582