



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de
una red de Salud Perú, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pérez Narváez, Verónica Thelizabeth (orcid.org/0000-0003-1554-3609)

ASESOR:

Dr. Mario Andrés, Terrones Marreros (orcid.org/0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicada a mi Esposo a mis hijos por su apoyo absoluto, porque cada día me enseñan que se puede ser mejor.

A mis Padres Santos y Cristina René por las enseñanzas que siempre me brindan.

AGRADECIMIENTO

Va mi profundo agradecimiento primeramente a Casa Universitaria Cesar Vallejo, a mis docentes por las enseñanzas brindadas durante todo el lapso de los estudios.

Un agradecimiento especial al **Asesor Dr. Mario Andrés Terrones Marreros** por toda su paciencia y las facilidades brindadas para culminar con el Trabajo de Investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	6
III. MÉTODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación	16
3.1.2. Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.2.1. Variables	16
V1: Clima Organizacional.	16
Definición Operacional:.....	17
Dimensiones:	17
Escala de medición:.....	17
V2: Desempeño laboral.	17
Definición Operacional:.....	18
Dimensiones:	18
Escala de medición:.....	18
3.3. Población Muestra y Muestreo:	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra:	19
3.3.3. Muestreo	19
3.3.4. Unidad de Análisis	19
3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.	19
Instrumentos:	19
Validez y confiabilidad	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de Análisis de Datos	22

3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	23
Tabla 1:.....	23
<i>Porcentaje del Nivel de Clima Organizacional por dimensiones del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019</i>	23
Tabla 2.....	24
<i>Porcentaje del Nivel de Desempeño Laboral por Dimensiones del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019</i>	24
Tabla 3.....	25
<i>Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	25
Tabla 4.....	25
<i>Relación entre dimensión motivación y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	25
Tabla 5.....	26
<i>Relación entre dimensión comunicación y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	26
Tabla 6.....	26
<i>Relación entre la dimensión liderazgo y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019</i>	26
Tabla 7.....	27
<i>Relación entre dimensión trabajo en equipo y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	27
Tabla 8.....	27
<i>Relación entre dimensión capacitación y desarrollo profesional y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	27
Tabla 9.....	28
<i>Relación entre Clima Organizacional y dimensión responsabilidad laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	28
Tabla 10.....	28
<i>Relación entre Clima Organizacional y dimensión condiciones laborales del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	28
Tabla 11.....	29
<i>Relación entre Clima Organizacional y la dimensión capacidad y logros del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	29
Tabla 12.....	29
<i>Relación entre Clima Organizacional y dimensión relación con los compañeros</i>	

<i>del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	29
Tabla 13.....	30
<i>Relación entre Clima Organizacional y la dimensión visión dimensión del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	30
Tabla 14.....	30
<i>Relación entre Clima Organizacional y la dimensión condiciones físicas del personal de una Red de Salud Perú, 2019</i>	30
IV. DISCUSION	31
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
Anexos	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Porcentaje del Nivel de Clima Organizacional por dimensiones del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019	23
Tabla 2. Porcentaje del Nivel de Desempeño Laboral por Dimensiones del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019	24
Tabla 3. Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019	25
Tabla 4. Relación entre dimensión motivación y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019	25
Tabla 5. Relación entre dimensión comunicación y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019	26
Tabla 6. Relación entre la dimensión liderazgo y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019	26
Tabla 7. Relación entre dimensión trabajo en equipo y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019	27
Tabla 8. Relación entre dimensión capacitación y desarrollo profesional y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019	27
Tabla 9. Relación entre Clima Organizacional y dimensión responsabilidad laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019	28
Tabla 10. Relación entre Clima Organizacional y dimensión condiciones laborales del personal de una Red de Salud Perú, 2019	28
Tabla 11. Relación entre Clima Organizacional y la dimensión capacidad y logros del personal de una Red de Salud Perú, 2019	29
Tabla 12. Relación entre Clima Organizacional y dimensión relación con los compañeros del personal de una Red de Salud Perú, 2019	29
Tabla 13. Relación entre Clima Organizacional y la dimensión visión dimensión del personal de una Red de Salud Perú, 2019	30
Tabla 14. Relación entre Clima Organizacional y la dimensión condiciones físicas del personal de una Red de Salud Perú, 2019	30

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del Personal de la Red de Salud Cajabamba 2019.

El estudio fue no experimental y el diseño correlacional de corte transversal. La muestra se seleccionó a través de muestreo aleatorio simple a 83 colaboradores de la Red de Salud Cajabamba; se usó se usó la técnica de la encuesta, mediante cuestionarios sobre el clima organizacional y otros sobre el desempeño laboral de la Red Salud Cajabamba, ambas variables cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos, se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, teniendo como resultado un valor de 0.605 para clima laboral y 0.7440 para desempeño laboral, estos resultados fueron muy confiables. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba r de Pearson.

La conclusión de la investigación fue que el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva ($r=0.653$ y p - valor 0,000).

Palabras Clave: Clima organización, Desempeño Laboral, motivación, liderazgo, eficiencia

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship of the organizational climate with the work performance of the Staff of the Cajabamba Health Network 2019.

The study was non-experimental and cross-sectional correlational design. The sample was selected through simple random sampling of 83 collaborators of the Cajabamba Health Network; The survey technique was used, through questionnaires on the organizational climate and others on the work performance of the Cajabamba Health Network, both variables met the validity requirements by expert judgment, reliability was determined by Cronbach's Alpha, resulting in a value of 0.605 for work environment and 0.7440 for work performance, these results were very reliable. The method used was the hypothetical deductive, for the hypothesis test the Pearson's r test was used.

The conclusion of the research was that the work environment is related to job performance, with a positive correlation level ($r=0.653$ and $p\text{-value } 0.000$)

Keywords: Organizational climate, Work Performance, motivation, leadership, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones dejan de lado el clima organizacional y no entienden las necesidades del personal por diversas razones solo pueden enfocarse en la producción, dando como resultado un clima laboral negativo que afecta el ambiente laboral.

El clima organizacional es importante para su desempeño y logro de metas así mismo el desempeño de los empleados a menudo depende de su entorno. El clima organizacional ayuda a fortalecer las conexiones de trabajo existentes dentro de una organización, crea un sentido de solidaridad y alienta a los miembros de la organización a mejorar el desempeño (Denison, 2017).

Silva (2018) comentó sobre la importancia de pensar y comprender el clima organizacional y los niveles de desempeño laboral que existen en todas las instituciones, sabiendo que son factores fundamentales. El ambiente de trabajo de las personas, el trato de los empleados por parte de los superiores y la relación entre las organizaciones forman el llamado clima organizacional.

Las instituciones públicas se encuentran en constantes cambios tecnológicos, sociales y económicos, depende de ellos que logren alcanzar las metas y logros planteados, para esto es primordial contar con personal con un óptimo desempeño profesional, donde la entidad sea la beneficiada y repercuta en el cumplimiento de objetivos establecidos como ofrecer una prestación de salud de calidad a la ciudadanía. El clima organizacional y el desempeño de los funcionarios dentro algunas instituciones de salud son versátiles ya que poseen escasa importancia para los colaboradores que son parte de esa organización, cuyo objetivo es vigilar por los patrimonios del estado, usar de forma adecuada los presupuesto que el gobierno descentraliza y una prestación adecuada y de

calidad a los ciudadanos.

Hoy en día, el clima organizacional es un asunto de mucho interés para las entidades públicas y privadas, considerando que el liderazgo, la motivación, el flujo de información, la distribución organizacional, el lugar de trabajo real, etc. juegan un papel en la percepción de estas situaciones por parte de los empleados en el trabajo y la creación de un clima determinado, lo que afecta al comportamiento de los empleados, repercute en el rendimiento laboral en cuanto a los resultados obtenidos. Es bien sabido que todos los organismos públicos comparten iguales dificultades que las instituciones particulares en términos de objetivos, fortalezas y debilidades, pero en su contexto son diferentes ya que hay muchas leyes de nombramientos y puestos fijos en el sector público que están protegidos por diferentes circunstancias.

El desempeño laboral de los recursos humanos y su contribución a los resultados institucionales siguen existiendo como un asunto de importancia personal en las organizaciones públicas, especialmente para el sector salud, y podemos observar que los colaboradores debidamente contratados, actualizados y satisfechos reportan beneficios sustanciales al cumplimiento de las instituciones. Podemos observar en una Red de Salud la mayoría de los empleados no se comprometen con las metas establecidas por la institución, como ejemplo en la DIRESA en el 2019 no cumplieron con ejecutar el gasto al 100% del presupuesto descentralizado solo ejecutaron un 89%, de igual forma al momento de evaluar los indicadores de salud la Red de Salud en investigación ocupó el puesto 15 de un total de 18 redes de salud, casi al final de todas las redes de salud de la región.

Otra incomodidad que aqueja al personal es que el director, contrata

personas para puestos importantes que no cumplen con los requisitos como por ejemplo sin experiencia laboral, sin preparación profesional esto se da debido a los intereses políticos y personales, raras veces que contrata trabajadores con experiencia y desarrollo profesional quienes ingresan entusiasmados y con expectativas a laborar, pero la ética de trabajo termina cuando encuentran que no hay un ambiente adecuado para trabajar con eficacia.

La organización de una Red de Salud es vertical, lo que dificulta mucho el cruce de información entre las distintas oficinas, lo que imposibilita dar órdenes de manera clara y precisa, generando confusiones en la ejecución de las actividades. Las órdenes deberían darse por escrito para que cada empleado se responsabilice de las funciones que le corresponden, porque actualmente casi todas las órdenes son verbales. Otro gran problema son los reducidos espacios de trabajo, la escasez de equipos y la falta de papelería y mobiliario, lo que dificulta trabajar con comodidad.

A la fecha, el departamento de personal de una red de salud no ha logrado identificar y/o analizar problemas, debilidades y oportunidades para generar el mejor ambiente de trabajo en la institución. Asimismo no controlan las entradas y salidas del personal durante el horario laboral.

Concedora de la problemática es que se expone el problema de indagación

¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de una Red de Salud, Perú 2019?

La Justificación de la actual investigación facilitará conocer el contexto real de la institución, debido a que se presentan múltiples carencias y dificultades este trabajo servirá para establecer nuevas políticas laborales, y por ende conocer en realidad el nivel de clima organizacional.

En cuanto a las implicaciones prácticas, los resultados obtenidos brindarán a los líderes y funcionarios de las IPRESS, un conocimiento preciso de las fortalezas y debilidades del personal en términos de clima organizacional y desempeño laboral, permitiéndoles implementar nuevas estrategias y mejoras efectivas para mitigar el problema que se ha presentado.

En cuanto a su utilidad metodológica, los datos serán recolectados mediante cuestionarios, empleando criterios legítimos y honestos para garantizar que los datos, al ser procesados y analizados estadísticamente, sean confiables. La investigación tiene relevancia social es importante porque se logrará la satisfacción y bienestar del recurso humano de una Red de Salud y por ende mejorará el servicio de salud a la población.

El objetivo general de esta tesis fue: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de una Red de Salud, Perú 2019.

OE1: Determinar la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación del personal de una Red de Salud, Perú 2019.

OE2: Determinar la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión Comunicación del personal de una Red de Salud, Perú 2019.

OE3: Determinar la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión Liderazgo del personal de una Red de Salud, Perú 2019.

OE4: Determinar la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión Trabajo en equipo del personal de una Red de Salud, Perú 2019.

OE5: Determinar la relación entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Capacitación y desarrollo profesional del personal de una Red de Salud, Perú 2019.

OE6: Determinar la relación entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Responsabilidad laboral del personal de la Red de Salud, Perú 2019.

OE7: Determinar la relación entre la variable Desempeño laboral del personal y la dimensión condiciones laborales de la Red de Salud, Perú 2019.

OE8: Determinar la relación entre la variable Desempeño laboral del personal y la dimensión Capacidad y logros de una Red de Salud, Perú 2019. OE9: Determinar la relación entre la variable Desempeño laboral del personal y la dimensión Relación con los compañeros de una Red de Salud, Perú 2019.

OE10: Determinar relación entre la variable Desempeño laboral del personal y la dimensión Visión de una Red de Salud, Perú 2019.

OE11: Determinar la relación entre la variable Desempeño laboral del personal y la dimensión Condiciones físicas de una Red de Salud, Perú 2019.

Las Hipótesis fueron:

H1: Existe asociación significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una Red de Salud, Perú 2019

H0: No existe asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una Red de Salud, Perú 2019

II. MARCO TEORICO

Para dar consistencia teórica, vale la pena revisar algunos estudios previos: A nivel internacional, Juárez (2017) se planteó como objetivo en su estudio identificar las peculiaridades del clima organizacional actual de especialistas en asociaciones metropolitanas de sanidad en México, presentando un examen observacional, narrativo y transversal de una muestra de 264 colaboradores. Se concluyó que la valoración normal es de 6,2 sobre 10 al valorar las diferentes especificidades del clima organizacional, y se concluyó que el liderazgo y la motivación tienen una enorme relación con la existencia de un clima laboral aceptable.

Ortíz et al. (2019). Colombia utiliza un enfoque de investigación comparativa para investigar cómo el contexto organizacional afecta la producción laboral en las organizaciones de salud pública (IPS). Plan para evaluar el impacto de los argumentos bajo investigación. El estudio fue de naturaleza correlativa y no utilizó un diseño experimental. Se administró un conjunto de preguntas a 187 participantes y los resultados indicaron una relación entre el ambiente de trabajo, la estructura asociativa, la sociedad y el ambiente específico del trabajo con una importancia de 0,000 y niveles de afinidad de 0,226; 0,407; 0,331 y 0,375. Asimismo, la correlación entre clima y rendimiento es de 0,001, con un nivel de relación de 0,993. Observación: Toda organización debe encontrar un lugar de trabajo en las condiciones adecuadas que acepte que la productividad laboral puede aumentar para cumplir con las metas organizacionales.

Palomino y Peña (2016) explican. El clima organizacional y su asociación al rendimiento laboral de RRHH en venoplast Ltda. Universidad de Cartagena.

Utilizando un método de correlación narrativa, se encuestó a una muestra de 49 trabajadores y se concluyó que cuanto mejor calificaban a RH, mejor se sentían en todo lo relacionado con su desempeño. De esta forma, los resultados obtenidos son permanentes con el concepto mencionado en este trabajo, que argumenta que, a mayor clima institucional, mejor desempeño.

Berberoglu (2018) publicó un artículo titulado *The Influence of Organizational Climate on Perceived Organizational Commitment and Performance: Empirical Evidence from Public Hospitals*, en el que se evalúa la percepción de los empleados de acuerdo con las variables anteriores. Emplea un enfoque cuantitativo, muestreando a 212 trabajadores y utilizando un cuestionario autoadministrado.

Araya y Medina (2019) en su estudio publicado en la *Revista Médica Risaralda-Chile*, su objetivo fue comprender la relación entre percepciones de bienestar laboral de los empleados y el clima organizacional de la atención primaria de salud en comunidades chilenas. La conclusión es que la estructura organizativa correcta puede mejorar la satisfacción laboral cuando los gerentes desarrollan una cultura.

A nivel nacional, Castillo et al. (2019), en su libro *“Liderazgo y clima organizacional en recursos humanos en centros médicos de micro red en Perú”*, analiza el liderazgo y clima organizacional en las áreas de recursos humanos en los centros de salud. Comprender las conexiones entre las variables de investigación es el objetivo principal de la investigación. Métodos representativos: Diseño de correlación no experimental. Se realizó una encuesta a 88 empleados de diferentes establecimientos de salud que accedieron a recolectar datos a través de cuestionarios. El vínculo entre

liderazgo y clima organizacional ha sido demostrado con una correlación de 0.000 y una fuerza de 0.644. (correlación positiva neutra). Al fortalecer el liderazgo en las instituciones de salud, se mejorará el entorno organizacional.

Rojas (2018) Lima-Perú, en su trabajo “Clima organizacional y desempeño laboral del recurso humano del Servicio Regional de Policía de Huancayo, año 2018”, realizó una encuesta y estableció que el clima organizacional, la información brindada y acuerdos alcanzados dentro de la agencia son convenientes, mientras se cumplen las funciones y responsabilidades dentro de la agencia. Ciertamente existen normas. Además, el personal del Servicio Regional de Policía de Huancayo casi siempre tiene un buen desempeño laboral.

Tarqui & Quintana (2020) Desempeño en el trabajo de los paramédicos egresados del Seguro Social del Callao, Perú. La técnica utilizada fue descriptivo, no experimental. Se realizó una encuesta de cuestionario entre 208 licenciados en enfermería. Conclusión: el 25% de los empleados tienen bajo rendimiento, el 37% no reciben capacitación regular y el 88% de los encuestados informan que existe coerción laboral en el campo del poder. Los gerentes de salud de alto nivel deben hacer un esfuerzo adicional para lograr un desempeño laboral óptimo.

El estudio de Dextre (2022) tuvo como objetivo precisar los factores de cultura organizacional y su ocurrencia en el desempeño laboral de empleados del sector administrativo en la SUNAT distrito La Libertad en el año 2020, se tomó un muestreo aleatorio de 239 funcionarios de la Superintendencia Regional de La Libertad.

El autor determina que los factores de clima organizacional incidieron

efectivamente en el rendimiento de los empleados de la SUNAT distrito La Libertad en el año 2020. Coeficiente de contingencia $\tau = 0,741$ para el estadístico de prueba de Spearman, nivel de significancia por debajo 5% de significancia estándar ($P < 0,005$) y coeficiente de correlación de Pearson.

La base teórica de la variable clima organizacional que vale la pena considerar Watkins (2013) afirmó que es un patrón de comportamiento consistente y observable en una organización, guiado por la motivación de los integrantes de la organización. La cultura, a su vez, puede verse como un sistema de control, ya que se premia lo correcto y se sanciona lo incorrecto.

Chiavenato (2011) insiste en que entre los empleados de una entidad existe la cultura organizacional y su nivel de motivación, entre los empleados motivados siempre existirán buenas relaciones que se convierten en un clima organizacional, caracterizado por el buen espíritu, el interés y la contribución absoluta, etc. Por el contrario, cuando los empleados se sienten incómodos por diferentes motivos se resiente y comienza a sentirse incomodo en el ambiente de trabajo. Se puede decir que si un agente valida el grado de desempeño del clima organizacional, obtendrá evidencia suficiente para corregir y mejorar el desempeño de sus colaboradores y por ende sus estrategias de ejecución, especialmente en conocimiento, creatividad, mayor desempeño, motivación.

Choquegonza & Risco (2022) menciona que el clima organizacional es como el escenario principal que muestra el ambiente en el que se realizan el trabajo, siempre que éste sea favorable o adecuado para los empleados, indica que la entidad exhibe las condiciones perfectas para realizar el ejercicio, el éxito y la evaluación son los resultados obtenidos y el excelente desempeño de los empleados.

Valderrama (2018) menciona dos teorías de motivación, intrínseca y extrínseca. Los principales motivos de los factores extrínsecos son: los beneficios sociales como el salario, el entorno físico y los factores intrínsecos que tenemos: desarrollo personal, responsabilidad, promoción, libertad para hacer lo que te gusta, reconocimiento, etc. Es decir, son factores que producen satisfacción y productividad duraderas.

Cabrera y Schewerdt (2014) Otra teoría se basa en la hipótesis de las asociaciones interpersonales de Elton Mayo. La Hipótesis de las Relaciones Humanas nació para evitar la aplicación de los métodos estrictos a los que los trabajadores estaban obligados a obedecer en el siglo XX. Las humanidades muestran que los postulados de las teorías clásicas de Henry Fayol y Ford son inadecuados, argumentando que los humanos son como máquinas y solo pueden producir, por eso su principal interés es demostrar que los trabajadores no tienen los efectos psicológicos de cooperar bien si no lo hacen. No considerado por el jefe y pocas veces escuchado, sin una buena comunicación con los trabajadores, es difícil, a veces casi imposible, alcanzar las metas establecidas por la organización. Realicé un experimento para determinar la satisfacción y eficiencia de un trabajador en la realización de su trabajo con el fin de mejorar su desempeño.

Dorta (2013) afirma los siguientes elementos:

- (1) Voluntad de cambiar la cultura general de la institución
- (2) Habilidad para resolver problemas
- (3) Hablar sobre el interior de la institución con el público
- (4) Las organizaciones aprenden y crecen mediante de sus triunfos y fracasos.

(5) Compromiso de todos los empleados con las decisiones innovadoras.

(6) La planificación de un sistema implica determinar qué componentes se utilizarán y cómo funcionarán juntos.

(7) Liderazgo y tener suficientes recursos

Para Chiavenato (2011) existen varios niveles de clima organizacional, cuando alguien tiene niveles bajos de estas emociones, se le puede considerar desconectado y desconfiado, deprimido y agresivo. Cuando alguien tiene altos niveles de estas emociones, puede considerarse entusiasta, orgulloso, optimista, cálido y acogedor. El clima organizacional puede tener dos niveles. Puede ser alto o bajo dependiendo de la situación. Cuando hay felicidad, optimismo, alegría y compromiso, estamos en un nivel alto, pero cuando es todo lo contrario, no hay compromiso y desconfianza. Según la teoría de Hall, 1996 el clima organizacional se caracterizó de la siguiente manera:

- El entorno físico es cómo los empleados interactúan con ellos en su trabajo dentro de la empresa.
- Clima organizacional con estabilidad laboral.
- El ambiente de trabajo se caracteriza por el entorno social y psicológico del trabajador físico.
- Si la rotación de empleados es alta, se debe a un ambiente de trabajo deficiente.

Gibson y Colbs (2001) ven el clima organizacional como una descripción de la organización, o partes de la organización, en términos de su atmósfera, ambiente, naturaleza y forma general. Significa que los integrantes de la organización expresan sus puntos de vista sobre diferentes atributos y

elementos del clima organizacional. Es decir, Medición y consideración del medio ambiente En la revisión de normas y modelos comúnmente utilizados en las organizaciones y programas.

Prado (2015) recopiló opiniones de múltiples autores sobre las dimensiones de desempeño laboral, tales como: relaciones interpersonales, capacidad de los empleados para apoyarse entre sí, estilo de gestión, nivel de apoyo del jefe, motivación laboral y compromiso, pertenencia, sentido de orgullo asociado a la empresa; condiciones de trabajo, referida a la calidad, seguridad, infraestructura; comunicación, poderosa herramienta que coordina y orienta las prácticas de todas las personas y equipos para lograr una visión y metas compartidas.

Chiavenato (2011) también nos dice que “el comportamiento funcional específico de cada empleado para lograr el propósito de constituir una entidad”.

Quintero, et, al (2008) diciendo: “Toda persona tiene una variedad de características, como necesidades, habilidades, capacidades y talentos relacionados con el trabajo organizacional, comportamientos y metas que pueden afectar los resultados de la empresa”.

Pedraza, et, al. (2010) afirman que es el comportamiento de todos los empleados debe ser cuidadosamente observados porque estos comportamientos son críticos para las metas de cada organización. Son tareas observables y dirigidas a un objetivo que las personas demuestran el deseo y la capacidad de realizar siempre que el entorno apoye su desempeño.

De igual forma, para la evaluación del desempeño laboral se considera la teoría propuesta por Pernía y Carrera (2014) definen en términos de función, comportamiento y desempeño. Presentado por colaboradores en el centro de

su trabajo (p.36). Hay 04 actuaciones laborales

1. Evaluación del desempeño laboral en 90°, combinando metas y competencias. La consecución de objetivos se relaciona con el aspecto retributivo y se evalúan competencias para facilitar su desarrollo.
2. Evaluación 180° del desempeño laboral: Es medida por el supervisor directo o supervisor en conjunto con la autoevaluación del empleado sobre la meta y capacidad para alcanzar un puesto específico y el desempeño del empleado.
3. valuación de desempeño laboral de 270°, un análisis para eliminar la subjetividad.
4. Análisis de desempeño laboral 360°, se denomina evaluación integral y es utilizada en la actualidad para captar las contribuciones de supervisores, colegas, subordinados, clientes internos, etc.

Mc Gregor (1994) en su libro Aspectos humanos de las organizaciones presenta dos conceptos opuestos de gestión: tradicional (llamado Teoría X) y moderno (llamado Teoría Y). Chiavenato (2011) en su libro Human Resource Management describe la Teoría X e Y de Mc Gregor de la siguiente manera:

1. El concepto de la Teoría X: Se basa en los malentendidos de naturaleza humana que han prevalecido en las últimas décadas:
 - Las personas son intrínsecamente perezosas y deben ser estimuladas por incentivos externos.
 - En términos generales, las metas personales son lo contrario de las metas organizacionales y, por lo tanto, requieren un control estricto.
 - Debido a la irracionalidad inherente de los seres humanos, las personas son básicamente incapaces de lograr el autocontrol y la autodisciplina.

- Falta de ambición, eludiendo la responsabilidad, prefiriendo eludir las obligaciones.
- Es crédulo, loco, listo para creer en charlatanes y cómplices.
- Tu naturaleza te hace resistente al cambio y anhela la seguridad.

Mediante la implementación de la Resolución 306-2017 SERVIR-PE se aprobó la Directiva de Desarrollo del Subsistema de Gestión del Desempeño (Servir 2017b), cuyo objetivo es desarrollar un marco normativo para el subsistema de administración del rendimiento. La administración del desempeño debe entenderse como una herramienta formal de coordinación de personas diseñadas para apreciar el nivel de desempeño de los empleados y su contribución a las metas y objetivos organizacionales.

La variable desempeño laboral tiene dimensiones que se categorizan desde diferentes perspectivas según el autor. Así, para (Atiquipa & Jaimes, 2017), el rendimiento depende de las condiciones de trabajo, de las interacciones que existen entre jefes y empleados, y del bienestar que experimentan los empleados a partir de sus actitudes hacia el logro. Su deseo de armonía en relación con las condiciones de trabajo, la interacción entre los trabajadores que debe basarse en sus capacidades y los beneficios que tienen derecho los trabajadores en apoyo de sus acciones, ayuda a sustentar el propósito de la empresa:

Responsabilidad en el trabajo: En el lugar de la responsabilidad te da confianza para hacer tu trabajo, lo que a su vez es una motivación para los trabajadores.

Condiciones de trabajo: Su propósito es animar a las personas a ser productivos.

Habilidad y logros: Se refiere a tu desarrollo en la empresa, tu promoción y ascenso, cuánto has aportado a la empresa y cómo es tu desempeño, esto está fuera del control de los empleados, por lo que es un factor insatisfactorio, porque al contrario, la empresa va a medir, los resultados no son los esperados por los trabajadores.

Relaciones con los compañeros de trabajo: Los empleados siempre estarán en el ambiente de trabajo, por lo que desde el inicio se establece una relación directa o indirecta con los compañeros de trabajo.

Visión: Como colaboradores, siempre estamos buscando un trabajo con un seguro en el trabajo, no solo eso, sino una cuenta de ahorro, un incentivo útil.

Condiciones físicas: Los empleados deben trabajar en un ambiente de temperatura controlada aceptable.

III. MÉTODOLÓGÍA

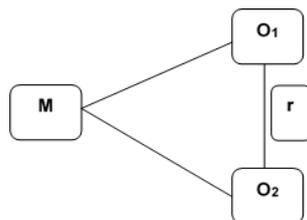
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, porque nos concede interpretar el universo en que vivimos. El juicio teórico es obligatorio para manifestar leyes generales, y debe ser empleado en la realidad.

3.1.2. Diseño de investigación

Es transversal ya que pretende comprobar la asociación no causal entre las variables que estamos investigando.



Dónde:

M: Colaboradores de una Red de Salud, Perú

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

r: Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

V1: Clima Organizacional.

Definición conceptual:

Según Arce (2017) es la valoración que hacen los miembros del funcionamiento estructural y dinámico de la organización. Esta visión determina los niveles de felicidad y motivación.

Definición Operacional:

Es como un determinado ambiente que puede percibirse al momento de realizarse determinadas tareas, y este mismo puede influenciar en distintos aspectos a las personas que los conforman. El instrumento ha sido adaptado del autor (Dextre, 2022)

Dimensiones:

La presente investigación cuenta con 5 dimensiones;

Dimensión 1: Motivación

Dimensión 2: Comunicación

Dimensión 3: Liderazgo

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Dimensión 5: Capacitación y desarrollo personal

Escala de medición:

Ordinal (Eficiente, regular, deficiente)

V2: Desempeño laboral.

Definición Conceptual:

Según Mamani & Cáceres (2019), es el resultado de las habilidades del empleado, la buena productividad y el mejor desempeño en las tareas que producen calidad, eficiencia y otros

criterios de eficacia, que ocurre en el ambiente de trabajo de una organización.

Definición Operacional:

Se refiere al desenvolvimiento de la persona en el desempeño de sus ocupaciones dentro de una entidad tomando en cuenta la misión y visión de las organizaciones, de tal forma que sea eficiente, eficaz y segura para alcanzar los objetivos trazados, aportando así al éxito de la institución. El instrumento ha sido adaptado del autor (Dextre, 2022)

Dimensiones:

La presente investigación cuenta con 6 dimensiones

Dimensión 1: Responsabilidad laboral

Dimensión 2: Condiciones laborales

Dimensión 3: Capacidad y logros Dimensión

4: Relación con los compañeros Dimensión 5:

Visión

Dimensión 6: Condiciones físicas

Escala de medición:

Escala Ordinal (Eficiente, regular, deficiente)

3.3. Población Muestra y Muestreo:

3.3.1. Población

Formada de 106 colaboradores de una Red de Salud; Perú, 2019.

Criterios de Inclusión:

Lo conforman personales asistenciales y administrativos, entre ellos personal nombrado, estable, contratados bajo la modalidad CAS y locación de servicio, siendo la edad determinada entre los 19 y 65 años.

Criterios de Exclusión:

Los Criterios de Exclusión lo conforman el personal que lleva menos de tres meses laborando, además del personal que se encuentra de licencias y vacaciones.

3.3.2. Muestra:

Se consideró a 83 colaboradores (Anexo 2).

3.3.3. Muestreo

Aleatorio simple.

3.3.4. Unidad de Análisis

Un colaborador de la Red de una de Salud.

3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

Técnicas

Se aplicarían encuestas a trabajadores de la red de salud a través de las cuales recabaríamos información sobre las variables estudiadas.

Instrumentos:

Para evaluar el clima organizacional se adecuó un cuestionario adaptado de Dextre (2022) conformado por 15 ítems con respuestas tipo likert, bajo. Medio alto; en cinco dimensiones motivación, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, capacitación y desarrollo personal). (Anexo 1).

Para la medición de desempeño laboral se utilizó un cuestionario adaptado del autor Dextre (2022) compuesto por 18 ítems con respuestas tipo likert, malo, regular, bueno; en seis dimensiones (Responsabilidad laboral, condiciones de trabajo, capacidad y logros, relación con los compañeros, visión, condiciones físicas). (Anexo 1).

Validez y confiabilidad

Para la validez se consideró apelar a cinco expertos o profesionales familiarizados con el tema de esta encuesta, les permitió emitir juicios sobre el clima organizacional y el contenido del cuestionario de desempeño laboral. Parte del cuestionario elaborado por Dextre (2022) para estas dos variables, adaptándolo a los requerimientos de este estudio.

La validez de expertos, se consideró apelar a cinco expertos o profesionales familiarizados con el tema de esta encuesta, que les permitió emitir juicios sobre el contenido de los cuestionarios de las dos variables. Parte del cuestionario elaborado por Dextre (2022) para estas dos variables, adaptándolo a los requerimientos de este estudio. (Anexo 10).

Variables	N°	Expertos	Especialidad	Opinión
Clima	1.	Carlos A. Franco	Dr. Economía y	
Organizacional		Cornelio	Desarrollo Local	Aplicable
Y	2.	Santiago N. Bocanegra	Dr. Contabilidad y	hay
Desempeño laboral		Osorio	Finanzas	suficiencia
	3.	Oscar E. Narro	Ms. Administración	
		Córdova	de Negocios	
	4.	Juan C. Avelino	Ms. Gestión Publica	
		Villavicencio		
	5	Vilma C. Pino	Ms. Gestión Publica	
		Robles		

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante la recolección de encuestas aplicadas a muestras piloto conformado por 20 colaboradores de una Red de Salud distinta a la muestra.

La aplicabilidad del instrumento fue sustentada utilizando Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El trabajo de indagación es de no experimental de corte transversal relevante simple, su realización se hizo bajo la autoridad de la oficina de Recursos Humanos, en la que se aplicó los cuestionarios. Con la autorización se procedió a instruir a los colaboradores que forman parte de la muestra. Para la aplicación de los instrumentos, se realizó la encuesta.

Después de la obtención de datos, se procesaron en el software Excel y luego se analizó los datos con el software informático Spss V.25.

3.6. Método de Análisis de Datos

La información fue analizada con ayuda del programa SPSS V.25. Los procedimientos estadísticos requeridos para este estudio fueron la prueba de normalidad de Kolmogorov al recolectar información de 83 colaboradores y la prueba estadística de Pearson para fijar el coeficiente de correlación según el target percibido. Además, la interpretación de cada coeficiente de correlación se basa en lo indicado por el autor Bisquerra, que indica el nivel y rango de la correlación identificada.

Los resultados de las pruebas estadísticas utilizadas para los objetivos e hipótesis planteadas se muestran en tablas que demuestran la relación que pueda existir.

3.7. Aspectos Éticos

Se respeta los derechos de autor al reconocer los aportes de cada autor. Además, se establecen principios teniendo en cuenta el reconocimiento de los derechos de propiedad industrial y los principios éticos para salvaguardar los derechos fundamentales de los participantes. En cuanto a los resultados publicados, es seguro que las evidencias provienen únicamente de fuentes y datos auténticos, ya que no han sido manipulados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Porcentaje del Nivel de Clima Organizacional por dimensiones del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019

Nivel de Clima Organizacional por dimensiones											
		Motivación		Comunicación		Comunicación		Trabajo en Equipo		Capacitación y Desarrollo Profesional	
Niveles	Escala	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	16 a 32	6	7.23	7	8.43	7	8.43	3	3.61	4	4.82
Medio	32 a 48	61	73.49	53	63.86	55	66.27	66	79.52	58	69.88
Alto	48 a 64	16	19.28	23	27.71	21	25.30	14	16.87	21	25.30
	Total	83	100.00	83	100.00	83	100.00	83	100.00	83	100.00

Nota: Base de datos

En la Tabla 1, se puede ver en el personal de la Red de Salud Cajabamba Año 2019 según Nivel de Clima Organizacional en las Dimensiones: Motivación, el 73.49% su nivel es Medio (representa a 61 trabajadores), mientras que el 19.28% su nivel es alto (representa a 16 trabajadores); Comunicación, el 63.86% su nivel es Medio (representa a 53 trabajadores), mientras que el 27.71% su nivel es alto (representa a 23 trabajadores); Liderazgo, el 66.27% su nivel es Medio (representa a 55 trabajadores), mientras que el 25.30% su nivel es alto (representa a 21 trabajadores); Trabajo en Equipo, el 79.52% su nivel es Medio (representa a 66 trabajadores), mientras que el 16.87% su nivel es alto (representa a 14 trabajadores); Capacitación y Desarrollo Profesional, el 69.88% su nivel es Medio (representa a 58 trabajadores), mientras que el 25.30% su nivel es alto (representa a 21 trabajadores)

Tabla 2.*Porcentaje del Nivel de Desempeño Laboral por Dimensiones del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019*

		Nivel de Desempeño Laboral por Dimensiones											
		Responsabilidad Laboral		Condiciones Laborales		Capacidad y Logros		Relación con los compañeros		Visión		Condiciones físicas	
Niveles	Escala	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	16 a 32	4	4.82	6	7.23	1	1.20	7	8.43	2	2.41	0	0.00
Regular	32 a 48	61	73.49	59	71.08	51	61.45	56	67.47	43	51.81	23	27.71
Bueno	48 a 64	18	21.69	18	21.69	31	37.35	20	24.10	38	45.78	60	72.29
Total		83	100.00	83	100.00	83	100.00	83	100.00	83	100.00	83	100.00

Nota: Base de datos

En la Tabla 2, observamos al personal de la Red de Salud Cajabamba Año 2019 según Nivel de Desempeño Laboral en las Dimensiones Responsabilidad Laboral, el 73.49% su nivel es Regular (representa a 61 trabajadores); Condiciones Laborales, el 71.08% su nivel es Regular (representa a 59 trabajadores); capacidad y logros, el 61.45% su nivel es Regular (representa a 51 trabajadores); Relación con los compañeros, el 67.47% su nivel es Regular (representa a 56 trabajadores); Visión, el 51.81% su nivel es Regular (representa a 43 trabajadores); Condiciones Físicas, el 27.71% su nivel es Regular (representa a 23 trabajadores).

Tabla 3.

Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,823**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,823**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 3. El resultado que arrojó la prueba paramétrica aplicada, un coeficiente de Pearson es 0,823, indica una relación muy alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una red de Salud.

Tabla 4.

Relación entre dimensión motivación y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		(Motivación)	Desempeño Laboral
(Motivación)	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 4, vemos el resultado de la prueba paramétrica aplicada, un coeficiente de Pearson es 0.789, que indica una relación Alta entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los empleados de una Red de Salud.

Tabla 5.

Relación entre dimensión comunicación y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		(Comunicación)	Desempeño Laboral
(Comunicación)	Correlación de Pearson	1	,640**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,640**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 5. Se obtuvo el resultado de la prueba aplicada, con un Coeficiente de Pearson de 0,640, que revela una relación alta de la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los empleados de una Red de Salud

Tabla 6.

Relación entre la dimensión liderazgo y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Cajabamba, 2019

		(Liderazgo)	Desempeño Laboral
(Liderazgo)	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 6. El resultado muestra un Coeficiente de Pearson de 0,711, que indica una relación alta entre el la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de una Red de salud

Tabla 7.

Relación entre dimensión trabajo en equipo y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		(Trabajo en equipo)	Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	1	,575**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
(Trabajo en equipo)	Correlación de Pearson	,575**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 7. El resultado obtenido es un coeficiente de Pearson de 0,575, que indica una relación media entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño del personal de una Red de Salud.

Tabla 8.

Relación entre dimensión capacitación y desarrollo profesional y Desempeño Laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		(Capacitación y Desarrollo Profesional)	Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
(Trabajo en equipo)	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 8. La prueba paramétrica refleja, un coeficiente de la razón de Pearson es 0,711, que indica una relación alta entre las dimensiones de capacitación y desarrollo profesional y el desempeño laboral en los empleados de una Red de Salud.

Tabla 9.

Relación entre Clima Organizacional y dimensión responsabilidad laboral del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		Clima Organizacional	(Responsabilidad Laboral)
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,792**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
(Responsabilidad Laboral)	Correlación de Pearson	,792**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Cuestionario I (anexo 8 y 9).

Tabla 9. En la prueba paramétrica se obtuvo un coeficiente de la razón de Pearson es 0,792, indica una relación muy alta entre el clima organizacional y la Dimensión Responsabilidad Laboral.

Tabla 10.

Relación entre Clima Organizacional y dimensión condiciones laborales del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		Clima Organizacional	(Condiciones Laborales)
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
(Condiciones Laborales)	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 10. se muestran el resultado de la aplicación de la prueba paramétrica, un coeficiente de la razón de Pearson es 0,783, indica una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la Dimensión Condición Laboral.

Tabla 11.

Relación entre Clima Organizacional y la dimensión capacidad y logros del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		Clima Organizacional	(Capacidad y Logros)
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,632**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
(Capacidad y logros)	Correlación de Pearson	,632**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 11. se muestran los resultados de la aplicación de la prueba paramétrica, un coeficiente de Pearson es 0,632, que indica una correlación alta entre el clima organizacional y la dimensiones competencia y logro en el personal de una Red de Salud.

Tabla 12.

Relación entre Clima Organizacional y dimensión relación con los compañeros del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		Clima Organizacional	(Relación con los compañeros)
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,477**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
(Relación con los compañeros)	Correlación de Pearson	,477**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 12, se muestran la aplicación de la prueba paramétrica, con un coeficiente de la razón de Pearson es 0,477, indica una relación baja entre el clima organizacional y la dimensión relación con los compañeros de trabajo.

Tabla 13.

Relación entre Clima Organizacional y la dimensión visión dimensión del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		Clima Organizacional	(Visión)
	Correlación de Pearson	1	,468**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,468**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 13 se muestran los resultados de aplicar la prueba paramétrica, el nivel de coeficiente de la razón de Pearson es 0.468, que indica que existe una relación baja entre el clima organizacional y la dimensión visión de la entidad de Salud.

Tabla 14.

Relación entre Clima Organizacional y la dimensión condiciones físicas del personal de una Red de Salud Perú, 2019

		Clima Organizacional	(Condiciones físicas)
	Correlación de Pearson	1	,749**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,749**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Cuestionario (anexo 8 y 9).

Tabla 14, se muestran los resultados de aplicar la prueba paramétrica un coeficiente de la razón de Pearson es 0,749, que indica que existe una relación alta entre el clima organizacional y la dimensión condiciones físicas al personal de salud de una Red.

IV. DISCUSION

La teoría estructuralista de Forehand y Gilmer postula que el ambiente de trabajo es un conjunto de particularidades permanentes que representan a una institución, el cual se refiere a la apreciación común de todos los integrantes de la entidad sobre el lugar donde laboran, la condición física de los ambientes, sus relaciones interpersonales e influencia. Diferentes razones en el lugar de trabajo y cómo esto afecta el desempeño.

Ruíz et al. (2017). En cuanto al desempeño, se adoptará el supuesto de Prado (2015), quien propone que la evaluación del desempeño en el trabajo es un proceso de medición del desempeño general de los trabajadores, lo que Montejó (2009) argumenta es un proceso estructurado y sistemático.

Para probar las hipótesis se usó la base de datos de los cuestionarios, una vez desarrollada la prueba de normalidad se optó por establecer la relación entre variables a través del r de Pearson. Con esto se determinó que se relaciona altamente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una Red de Salud, mediante la prueba estadística alfa de Cronbach a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$. Este resultado mantiene correlación con Dextre (2021), quien señala que concurre relación entre los elementos del clima organizacional y el desempeño laboral, obteniendo un resultado de $r = 0.741$; teniendo un valor de $\text{sig.} = 0.000$, considerándose altamente relacionada al clima organizacional y desempeño laboral.

Tabla 1, estableció el nivel de clima organizacional de las dimensiones motivación el 73,49% fue medio y el 19,28% alto; comunicación el 63,86% fue

medio (representando a 53 trabajadores) y el 27,71% alto; liderazgo el 66,27% medio nivel alto, el 25,30% se hallan en nivel alto; trabajo en equipo, el 79,52% están en el nivel medio y el 16,87% en el nivel alto; formación y desarrollo profesional, el 69,88% están en nivel medio y el 25,30% en nivel alto.

Estos resultados obtenidos guardan relación con la información vertida en el marco teórico, donde el autor Noguera y Samudio 2014, señala a las dimensiones como los aspectos personales del trabajador, Grupos dentro de una organización, política, influencia, estilo; estructuras con dimensiones macro y micro; procesos organizacionales, evaluación, compensación Instituciones, comunicación y procesos de toma de decisiones.

Tabla 2, se estableció que el nivel de desempeño laboral de las dimensiones responsabilidad laboral 73.49% cuyo nivel es Regular (lo que representa 61 trabajadores), responsabilidad laboral el 73.49% tiene un nivel normal, en la dimensión condición laboral el 71.08% tiene un nivel normal; habilidad y logro el 61,45% tiene el nivel regular, Relación con los compañeros el 67,47% de las personas tiene el nivel regular, visión el 51,81% tiene el nivel normal, condición física, el 27,71% tienen el nivel regular Nivel.

De igual forma, lo hallado se coincide con lo que postula Drucker (2002, citado en Manzanal, 2019), Pedraza, et, al. (2010) quienes afirman que el desempeño laboral es el comportamiento de todos los colaboradores y son cuidadosamente observados porque estos comportamientos son críticos para las metas de cada organización.

Tabla 4, según la prueba de Kolmogorov, la significancia de la variable clima organizacional fue mayor a 0,05 ($p=.000$). Entre las dimensiones de las

variables de gestión se encuentran: motivación ($p=.000$), comunicación ($p=.000$), dimensión liderazgo ($p=.000$), trabajo en equipo ($p=.000$), formación y dimensión profesional. Desarrollo ($p=.000$).

Según la Tabla 5, en base a la prueba de normalidad de Kolmogorov utilizada en una muestra de 83 empleados, la prueba mostró que la variable desempeño laboral fue significativa a más de 0,05 ($p = 0,015$). Entre las dimensiones de las variables de desempeño laboral se encuentran: responsabilidad laboral ($p=.000$), condición de trabajo ($p=.000$), habilidad y logro ($p=.000$) y relación con los compañeros ($p=.000$).
.000).000), visión ($p=.000$), y condición física ($p=000$).

V. CONCLUSIONES

1. Identificando el nivel de clima organizacional en la dimensión motivación el 73,49% fue medio y el 19,28% alto; en la dimensión comunicación el 63,86% fue medio y el 27,71% alto; en la dimensión liderazgo el 66,27% medio nivel alto, el 25,30% están en el nivel alto; en trabajo en equipo, el 79,52% se encuentran en el nivel medio y el 16,87% en el nivel alto; en la dimensión formación y desarrollo profesional, el 69,88% se encuentran en el nivel medio y el 25,30% en el nivel alto.
2. Se determinó el nivel de desempeño laboral de las dimensiones, responsabilidad laboral 73.49% cuyo nivel es Regular, condición laboral el 71.08% tiene un nivel normal; habilidad y logro el 61,45% tiene el nivel regular, Relación con los compañeros el 67,47% de las personas tiene el nivel regular, visión el 51,81% de las personas tiene el nivel normal, condición física, el 27,71% de las personas tienen el nivel regular.
3. Según la prueba de normalidad de Kolmogorov, la significancia de la variable clima organizacional fue mayor a 0,05 ($p=.000$). Entre las dimensiones de las variables de gestión se encuentran: motivación ($p=.000$), comunicación ($p=.000$), liderazgo ($p=.000$), trabajo en equipo ($p=.000$), dimensión formación y desarrollo profesional. Desarrollo ($p=.000$).
4. Con base en la prueba de normalidad de Kolmogorov utilizada se mostró que el desempeño laboral fue significativo a más de 0,05 ($p = 0,015$). Entre las dimensiones de las variables de desempeño laboral se encuentran: responsabilidad laboral ($p=.000$), condición de trabajo ($p=.000$), habilidad y logro ($p=.000$) y relación con los compañeros ($p=.000$). .000).000), visión

($p=.000$) y condición física ($p=000$).

5. En resumen, con los resultados obtenidos, se ha probado que la hipótesis general es aceptada. Asimismo, se logró determinar lo establecido en los objetivos específicos, demostrando que varias de las correlaciones de variable-dimensión son medios o regulares, lo cual evidencia que hay muchas falencias que pueden ser mejoradas enfocándose en cada indicador que denota debilidad.

VI. RECOMENDACIONES

1. El jefe de la oficina de RRHH una Red de Salud debe hacer un diagnóstico de cuáles son las áreas que requieren mayor fortalecimiento de capacidades para que la capacitación sea objetiva, eficiente y efectiva para que sea una inversión.
2. El jefe de Recursos Humanos, Red de Salud, debe aplicar correctamente los procedimientos de contratación de empleados y cumplir estrictamente con los requisitos del puesto para garantizar el buen desempeño.
3. El director ejecutivo de una Red de Salud debe incentivar y desarrollar el involucramiento de los colaboradores e identificar los factores y características sociodemográficas a mejorar e influir positivamente en ellos para que puedan brindar soluciones adecuadas a los problemas planteados por los usuarios, lo que conducirá a un mejor rendimiento.
4. El jefe de RRHH de una Red de Salud debe impulsar políticas institucionales, incluyendo programas y/o talleres de capacitación dedicados, para desarrollar habilidades profesionales relacionadas con el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Araya, M., & Medina, I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica Risaralda*, 25(2). Retrieved 25 de setiembre de 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157
- Arce, J. (2017). Gestión del clima organizacional. Pontifica Universidad Catolica de Lima.
- Atiquipa, L., & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015*. Tesis de maestria en Gestion de Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14257>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 18-39. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Cabrera, C., & Schwerdt, F. (2014). Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las pequeñas y medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca. *Revista de la Universidad Nacional de la Plata*, 1(2), 58-75. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4695/ev.4695.pdf
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Rev. Cuba, Salud Publica*, 45(2), 1351.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (novena ed.). Mexico: McGraww-Hill.
- Choquegonza, E., & Risco, R. (2022). *Violencia y autoestima en escolares de educación primaria de una Institución Educativa de la Zona rural de Cajamarca-2020*. Tesis para obtener el titulo de Psicologa, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1376/INFORME%20FINAL%20TESIS_VIOLENCIA_Y_AUTOESTIMA-ELIDA%20ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Denison, D. (2017). *Organizational culture: can it be a key lever for driving*

organizational change? Cartwright.

Dextre, J. (2022). *Factores del clima organizacional y su influencia en desempeño laboral de los colaboradores de SUNAT Intendencia Regional La Libertad, 2020*. Tesis de maestria en Ciencias Economicas, Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19401>

Dorta, A. (2013). *Centro de Desarrollo GErencia*.

[http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html#:~:text=Para%20Chiavenato%20\(2009\)%2C%20el,propiedades%20motivacionales%20del%20ambiente%20organizacional](http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html#:~:text=Para%20Chiavenato%20(2009)%2C%20el,propiedades%20motivacionales%20del%20ambiente%20organizacional)

Gibson, J., & Donelly, J. (2001). *Las oganizaciones comportamiento, estructura, procesos*. (decima ed.). Santiago de Chile, Chile: Mc Graw-Hill.

Juarez, S. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del Instituto Mexica*, 50(3), 307-314.

Mac Gregor, F. (1994). *En la presentación del libro "Visión del Perú"*. PAginas XIX .

Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: Una revisión teórica*. Universidad Peruana Unión.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Tra_bajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomino, M., & Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresora distribuidora y papelería Venoplast Ltda*. Tesis para obtener el titulo profesional de Administradores de Empresas, Universidad de Cartagena.

[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%c3%91A.pdf?sequ](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[ence=1&isAllowed=y](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010)

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativos contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. Mexico: Editorial Académica Española.

Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los*

trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Tesis de maestría en Ingeniería con mención en Organización y Dirección de Recursos Humanos, Universidad Nacional de Trujillo.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño en el trabajo de los paramédicos egresados del Seguro Social del Callao, Perú. *Arch. Med Mazinales*, 20(1), 123.

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

Rojas, I. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo*. Tesis de maestría en gestión pública, Universidad San Martín de Porres.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/rojas_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, J. (2018). *LA gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante, España: Área de innovación y desarrollo S.L.

Valderrama, L. (2018). *Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín*. Tesis de maestría en psicología organizacional, Universidad EAFIT.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13356/LuisaFernanda_ValderramaLoterol_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Consiste en la realización de diversos procedimientos con la finalidad de identificar a los candidatos potenciales que estén calificados y que sean capaces para ocupar el puesto propuesto. (Alles, 2013).	Es la medición del nivel de gestión del talento humano a través de un cuestionario de 15 ítems y está conformada de 5 dimensiones: admisión de personas, compensación de personas, colocación de personas, desarrollo de personas, retención de personas, monitoreo de personas	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe algún reconocimiento formal de la Red de Salud por el desempeño de mi trabajo • EL jefe y/o supervisor hace sentir que su trabajo es importante • La Red de Salud organiza reuniones de confraternidad y eventos deportivos 	Escala ordinal Niveles: Bajo Medio Alto
			COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación interna en La Red de Salud es una actividad permanente y planificada • La comunicación sobre los resultados y marcha es clara y transparente • Se cuento con suficiente información sobre el Área de trabajo y la función que realiza 	
			LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> • Mi jefe y/o supervisor escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones • Puedo tomar decisiones propias sin necesidad de consultar con mi jefe • Mi jefe y/o supervisor se preocupa por mantener un buen clima en el equipo 	
			TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Mi jefe y/o supervisor se preocupa por mantener un buen clima en el equipo • Considero que existe un buen ambiente de trabajo • Existe un buen nivel de confianza entre todos mis compañeros de trabajo 	
			CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Red de Salud • Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo • Las promociones internas se realizan de manera justa 	

Fuente: Dextre (2022).

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2 : DESEMPEÑO O LABORAL	<p>Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Morales, 2009).</p>	<p>Es la medición del nivel de desempeño laboral a través de un cuestionario de 18 ítems y está conformada de 6 dimensiones: condiciones laborales, capacidad y logros, relación con los superiores, relación con los compañeros, visión de la empresa, condiciones físicas.</p>	RESPONSABILIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores están comprometidos con la institución • Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidos por la institución • Los colaboradores son transparentes en su actuación. 	<p>Escala ordinal</p> <p>Niveles:</p> <p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>
			CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas • Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores. • Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores 	
			CAPACIDAD Y LOGROS	<ul style="list-style-type: none"> • Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto. • Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados. • Se reconoce los logros alcanzados por los colaboradores. 	
			RELACION CON LOS COMPAÑEROS	<ul style="list-style-type: none"> • Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo • Se fomenta el trabajo en equipo. • Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo 	
			VISION	<ul style="list-style-type: none"> • La Red de Salud difunde la visión institucional • Los colaboradores conocen la visión de la institución. • Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales 	
			CONDICIONES FISICAS	<ul style="list-style-type: none"> • La Red de Salud se preocupa por la salud de los colaboradores • Se cuenta con equipos de última tecnología • Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse 	

Fuente: Dextre (2022).

Anexo 2: Muestra

La muestra estuvo conformada por los 106 colaboradores de la Red de Salud de Cajabamba 2019.

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 \cdot N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Donde:

$z = 1,96$ para un nivel de confianza 95%

$\sigma^2 = p \cdot q$ donde $p=0,5$ y $q=0,5$ (varianza poblacional cuando se desconoce).

$N = 106$ colaboradores (Población)

$E = 5\%$ Error máximo de estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{(1,96^2)(0,5)^2 \cdot 106}{(106 - 1)(0,05)^2 + 1,96^2(0,5)^2} = 83,264$$

En conclusión, el tamaño mínimo de la muestra es de 83 colaboradores de la Red de Salud de Cajabamba 2019, para un nivel de confianza del 95%.

Anexo 3: Constancia de evaluación del instrumento

El Lic. Alfredo Edgar Alcalde Guerra, identificado con DNI N° 18144146 de profesión Estadístico egresado de la Universidad Nacional de Trujillo, doy fe que los Instrumentos tienen una confiabilidad de 0.605 y 0.744 mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 25, es decir que los instrumentos son Confiables y se puede aplicar en el siguiente proyecto de Investigación titulado: “Clima Organizacional y su relación con el desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Cajabamba 2019”

Resumen del alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El alpha de Cronbach y el alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems).

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,605	20

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	20

Por lo tanto, los instrumentos son confiables y cada pregunta también

Nivel de Clima Organizacional																		
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	Metodo a)	
1	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	0.3251	P1
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	38	0.3007	P2
3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	27	0.2127	P3
4	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	36	0.3234	P4
5	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1	34	0.2979	P5
6	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	1	36	0.5259	P6
7	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42	0.4593	P7
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44	0.4703	P8
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	37	0.5031	P9
10	1	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	3	3	1	35	0.4431	P10
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44	0.6027	P11
12	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	40	0.3697	P12
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	0.3618	P13
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	40	0.3295	P14
15	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	1	3	3	38	0.4850	P15
16	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	38		
17	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	39		
18	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	39	Metodo b)	
19	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	2	32	0.605	
20	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	33		
Total	49	48	52	55	51	54	50	56	50	52	49	46	44	51	48	755		
Varianza	0.7	0.8	0.5	0.3	0.6	0.2	0.7	0.2	0.7	0.5	0.7	0.7	0.7	0.5	0.7	19.0		
Variancia Estad	0.8	0.9	0.7	0.6	0.8	0.5	0.8	0.4	0.8	0.7	0.8	0.9	0.8	0.7	0.8	4.4		

Nivel de Desempeño Laboral																					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	Metodo a)	
1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	37	0.7089	P1
2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	42	0.3099	P2
3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	39	0.3199	P3
4	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	39	0.6509	P4
5	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	33	0.3207	P5
6	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	28	0.4874	P6
7	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	1	2	3	43	0.3449	P7
8	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	44	0.3357	P8
9	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	43	0.2427	P9
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	51	0.4949	P10
11	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	46	0.3906	P11
12	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	3	2	1	32	0.3443	P12
13	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	24	0.3253	P13
14	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	32	0.6044	P14
15	3	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	47	0.4589	P15
16	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	43	0.4131	P16
17	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	41	0.2913	P17
18	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	37	0.6962	P18
19	1	1	3	3	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3	1	3	2	1	35		
20	3	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	41		Metodo a)
Total	44	44	47	41	40	41	46	39	44	40	43	42	38	41	47	49	48	43	777	0.7440	
Varianza	0.8	1.0	0.7	0.9	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.7	0.8	0.7	0.5	0.8	0.8	0.7	0.5	0.8	44.8		
Variancia Estad	0.9	1.0	0.8	0.9	0.9	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.7	0.9	0.9	0.8	0.7	0.9	6.7		

Anexo 04: Constancia de validación experto

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE

CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información referente al clima organizacional de la Red de Salud Cajabamba. Por lo que le pido tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTARE MUY AGRADECIDA DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Red de Salud de Cajabamba-2019

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL												
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD LABORAL												
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES		
		Malo	Regular	Bueno	REDACCIÓN	PERTINENCIA	COHERENCIA	ADECUACIÓN	COMPRESIÓN			
											A	B
Compromiso con a la institución Objetivos y metas Transparencia en su actuación	1. Lo colaboradores están comprometidos con la institución				/	/	/	/	/			
	2. Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidos por la institución				/	/	/	/	/			
	3. Los colaboradores son transparentes en su actuación.				/	/	/	/	/			
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES												
Distribución de oficinas Reconocimiento del esfuerzo Estabilidad laboral	4. La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas				/	/	/	/	/			
	5. Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores				/	/	/	/	/			
	6. Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores				/	/	/	/	/			
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD Y LOGROS												
Perfil del puesto Capacitación Logros alcanzados	7. Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto.				/	/	/	/	/			
	8. Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados.				/	/	/	/	/			
	9. reconoce los logros alcanzados por los colaboradores				/	/	/	/	/			
DIMENSIÓN 4: RELACION CON LOS COMPAÑEROS												
Comunicación entre compañeros	10. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.				/	/	/	/	/			
Fomento de trabajo en equipo	11. Se fomenta el trabajo en equipo.				/	/	/	/	/			
Confianza en los compañeros	12. Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo				/	/	/	/	/			
DIMENSIÓN 5: VISIÓN												
Difusión de Visión	13. La Red de Salud Cajabamba difunde la visión institucional.				/	/	/	/	/			
Conocimiento de visión	14. Los colaboradores conocen la visión de la Red de Salud Cajabamba				/	/	/	/	/			
Identificación con la institución	15. Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales				/	/	/	/	/			
DIMENSIÓN 6: CONDICIONES FISICA												
Preocupación de salud	16. La Red de Salud Cajabamba se preocupa por la salud de los colaboradores.				/	/	/	/	/			
Equipos de última generación	17. Se cuenta con equipos de última tecnología				/	/	/	/	/			
Medidas de seguridad	18. Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse				/	/	/	/	/			



FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Red de Salud de Cajabamba-2019

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL													
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN													
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES		
		Bajo	Medio	Alto	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN	
					A	B	A	B	A	B		A	B
Reconocimiento Importancia del trabajo Organización de confraternidad	1. Recibe algún reconocimiento formal de la Red de Salud Cajabamba por el desempeño de mi trabajo				/		/	/	/	/	/		
	2. EL jefe y/o supervisor hace sentir que su trabajo es importante				/		/	/	/	/	/		
	3. La Red de Salud Cajabamba organiza reuniones de confraternidad y eventos deportivos				/		/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN													
Comunicación interna	4. La comunicación interna en la Red de Salud Cajabamba es una actividad permanente y planificada				/		/	/	/	/	/		
Comunicación de resultados	5. La comunicación sobre los resultados y marcha es clara y transparente				/		/	/	/	/	/		
Perfil del puesto	67. Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto.				/	/	/	/	/	/	/		
Capacitación	68. Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados.				/	/	/	/	/	/	/		
Logros alcanzados	69. reconoce los logros alcanzados por los colaboradores				/	/	/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 4: RELACION CON LOS COMPAÑEROS													
Comunicación entre compañeros	70. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.				/	/	/	/	/	/	/		
Fomento de trabajo en equipo	71. Se fomenta el trabajo en equipo.				/	/	/	/	/	/	/		
Confianza en los compañeros	72. Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo				/	/	/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 5: VISIÓN													
Difusión de Visión	73. la Red de Salud Cajabamba difunde la visión institucional.				/	/	/	/	/	/	/		
Conocimiento de visión	74. Los colaboradores conocen la visión de la Red de Salud Cajabamba				/	/	/	/	/	/	/		
Identificación con la institución	75. Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales				/	/	/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 6: CONDICIONES FISICA													
Preocupación de salud	76. La Red de Salud Cajabamba se preocupa por la salud de los colaboradores.				/	/	/	/	/	/	/		
Equipos de última generación	77. Se cuenta con equipos de última tecnología				/	/	/	/	/	/	/		
Medidas de seguridad	78. Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse				/	/	/	/	/	/	/		


 FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Red de Salud de Cajabamba-2019

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL													
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD LABORAL													
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES		
		Malo	Regular	Bueno	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN	
					A	B	A	B	A	B		A	B
Compromiso con a la institución Objetivos y metas Transparencia en su actuación	1. Lo colaboradores están comprometidos con la institución				/	/	/	/	/	/	/		
	2. Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidos por la institución				/	/	/	/	/	/	/		
	3. Los colaboradores son transparentes en su actuación.				/	/	/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES													
Distribución de oficinas Reconocimiento del esfuerzo Estabilidad laboral	4. La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas				/	/	/	/	/	/	/		
	5. Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores				/	/	/	/	/	/	/		
	6. Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores				/	/	/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD Y LOGROS													

Perfil del puesto Capacitación Logros alcanzados	31. Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto.				/	/	/	/	/	/	/	
	32. Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados.				/	/	/	/	/	/	/	
	33. reconoce los logros alcanzados por los colaboradores				/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: RELACION CON LOS COMPAÑEROS												
Comunicación entre compañeros	34. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.				/	/	/	/	/	/	/	
Fomento de trabajo en equipo	35. Se fomenta el trabajo en equipo.				/	/	/	/	/	/	/	
Confianza en los compañeros	36. Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo				/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 5: VISIÓN												
Difusión de Visión	37. la Red de Salud Cajabamba difunde la visión institucional.				/	/	/	/	/	/	/	
Conocimiento de visión	38. Los colaboradores conocen la visión de la Red de Salud Cajabamba				/	/	/	/	/	/	/	
Identificación con la institución	39. Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales				/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 6: CONDICIONES FISICA												
Preocupación de salud	40. La Red de Salud Cajabamba se preocupa por la salud de los colaboradores.				/	/	/	/	/	/	/	
Equipos de ultima generación	41. Se cuenta con equipos de última tecnología				/	/	/	/	/	/	/	
Medidas de seguridad	42. Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse				/	/	/	/	/	/	/	



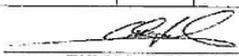
FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Red de Salud de Cajabamba-2019

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL													
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD LABORAL													
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES		
		Malo	Regular	Bueno	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN	
					A	B	A	B	A	B		A	B
Compromiso con a la institución Objetivos y metas Transparencia en su actuación	1. Lo colaboradores están comprometidos con la institución				/	/	/	/	/	/	/		
	2. Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidos por la institución				/	/	/	/	/	/	/		
	3. Los colaboradores son transparentes en su actuación.				/	/	/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES													
Distribución de oficinas Reconocimiento del esfuerzo Estabilidad laboral	4. La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas				/	/	/	/	/	/	/		
	5. Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores				/	/	/	/	/	/	/		
	6. Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores				/	/	/	/	/	/	/		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD Y LOGROS													

Perfil del puesto Capacitación Logros alcanzados	55. Las Jefaturas cumplen con el perfil del puesto.				/	/	/	/	/	/	/	
	56. Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados.				/	/	/	/	/	/	/	
	57. reconoce los logros alcanzados por los colaboradores				/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: RELACION CON LOS COMPAÑEROS												
Comunicación entre compañeros	58. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.				/	/	/	/	/	/	/	
Fomento de trabajo en equipo	59. Se fomenta el trabajo en equipo.				/	/	/	/	/	/	/	
Confianza en los compañeros	60. Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo				/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 5: VISIÓN												
Difusión de Visión	61. la Red de Salud Cajabamba difunde la visión institucional.				/	/	/	/	/	/	/	
Conocimiento de visión	62. Los colaboradores conocen la visión de la Red de Salud Cajabamba				/	/	/	/	/	/	/	
Identificación con la institución	63. Los colaboradores se identifican con su institución y valores Institucionales				/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 6: CONDICIONES FISICA												
Preocupación de salud	64. La Red de Salud Cajabamba se preocupa por la salud de los colaboradores.				/	/	/	/	/	/	/	
Equipos de última generación	65. Se cuenta con equipos de última tecnología				/	/	/	/	/	/	/	
Medidas de seguridad	66. Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse				/	/	/	/	/	/	/	


 FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Red de Salud de Cajabamba-2019

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL										
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD LABORAL										
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		Malo	Regular	Bueno	REDACCIÓN	PERTINENCIA	COHERENCIA	ADECUACIÓN	COMPRESIÓN	
					A	B	A	B	A	
Compromiso con a la institución Objetivos y metas Transparencia en su actuación	1. Lo colaboradores están comprometidos con la institución				/	/	/	/	/	
	2. Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidos por la institución				/	/	/	/	/	
	3. Los colaboradores son transparentes en su actuación.				/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES										
Distribución de oficinas Reconocimiento del esfuerzo Estabilidad laboral	4. La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas				/	/	/	/	/	
	5. Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores				/	/	/	/	/	
	6. Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores				/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD Y LOGROS										

Perfil del puesto Capacitación Logros alcanzados	43. Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto.				/	/	/	/	/	
	44. Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados.				/	/	/	/	/	
	45. reconoce los logros alcanzados por los colaboradores				/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: RELACION CON LOS COMPAÑEROS										
Comunicación entre compañeros	46. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.				/	/	/	/	/	
Fomento de trabajo en equipo	47. Se fomenta el trabajo en equipo.				/	/	/	/	/	
Confianza en los compañeros	48. Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo				/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 5: VISIÓN										
Difusión de Visión	49. la Red de Salud Cajabamba difunde la visión institucional.				/	/	/	/	/	
Conocimiento de visión	50. Los colaboradores conocen la visión de la Red de Salud Cajabamba				/	/	/	/	/	
Identificación con la institución	51. Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales				/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 6: CONDICIONES FISICA										
Preocupación de salud	52. La Red de Salud Cajabamba se preocupa por la salud de los colaboradores.				/	/	/	/	/	
Equipos de última generación	53. Se cuenta con equipos de última tecnología				/	/	/	/	/	
Medidas de seguridad	54. Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse				/	/	/	/	/	

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el clima organizacional de la Red de Salud de Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO FRANCO CORNELIO	DNI N°	17996192
Título Profesional	ECONOMISTA	Celular	
Dirección Domiciliaria	2° Corredor N° 5 Laredo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de julio 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el clima organizacional de la Red de Salud de Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO FRANCO CORNELIO	DNI N°	17996192
Título Profesional	ECONOMISTA	Celular	
Dirección Domiciliaria	2° Corredor N° 5 Laredo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de julio 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el clima organizacional de la Red de Salud de Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	SANTIAGO NESTOR BOCANEGRA OSORIO	DNI N°	17869919
Título Profesional	CONTADOR PUBLICO	Celular	
Dirección Domiciliaria	Calle. Santa María Mz A 25. Urbanización La Merced		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de julio 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

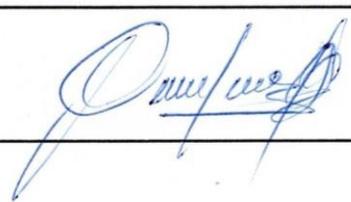
Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	SANTIAGO NESTOR BOCANEGRA OSORIO	DNI N°	17869919
Título Profesional	Contador publico	Celular	
Dirección Domiciliaria	Calle. Santa María Mz A 25. Urbanización la Merced		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de julio 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

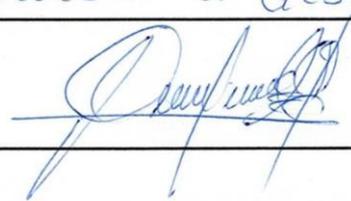
Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Oscar Eduardo Narro Cordova	DNI N°	10665196
Título Profesional	Contador Público	Celular	976971278
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Maestro en Administración de Negocios -MBA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Cajabamba

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el clima organizacional de la Red de Salud de Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Oscar Eduardo Narro Cordova	DNI N°	10665196
Título Profesional	Contador Público	Celular	976971278
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Maestro en Administración de Negocios -MBA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Cajabamba

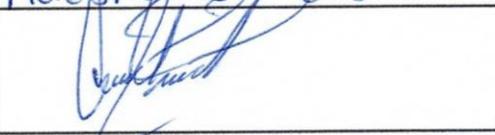
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el clima organizacional de la Red de Salud de Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan Carlos Avelino Villavicencio	DNI N°	43133645
Título Profesional	Contador Público	Celular	958902583
Dirección Domiciliaria	Jr. Bolognesi N° 188		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Cajabamba, 26 de junio de 2022

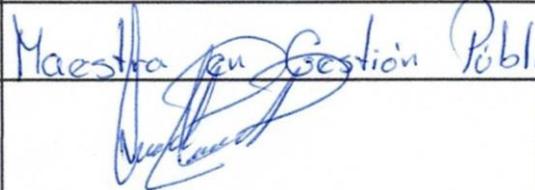
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan Carlos Avelino Villavicencio	DNI N°	43133645
Título Profesional	Contador Público	Celular	958902583
Dirección Domiciliaria	Jr. Bolognesi N° 188.		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Cajabamba, 26 de junio de 2022.

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el clima organizacional de la Red de Salud de Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al clima organizacional en la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Vilva Cecilia Pino Robles	DNI N°	45523773
Título Profesional	Licenciada Administración	Celular	951716200
Dirección Domiciliaria	Jr. Marañón c/2		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Cajabamba 21-06-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al desempeño laboral en la Red de Salud Cajabamba 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Vilva Cecilia Pino Robles	DNI N°	45523773
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	951716200
Dirección Domiciliaria	Jr. Marañón c/2.		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Cajabamba 21-06-2022.

Anexo 5: Base de Datos

Variable Clima organizacional

Anexo Base de datos Clima Organizacional																											
	Motivación			Comunicación			Liderazgo			Trabajo en Equipo			Capacitación y Desarrollo profesional			Totales						Niveles					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P13	P15	D1	D2	D3	D4	D5	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V1
1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	4	5	4	4	5	22	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	4	6	5	4	5	24	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo
3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	5	3	5	6	23	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo
4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	5	4	6	5	5	25	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
5	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	5	5	4	5	4	23	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	6	6	6	6	5	29	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
7	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	6	4	5	6	6	27	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
8	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	5	5	4	5	4	23	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
9	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	6	6	26	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
11	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	5	6	4	23	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
12	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	6	4	5	5	6	26	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
13	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	5	6	4	6	5	26	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
14	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	6	4	5	5	6	26	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
15	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	6	6	6	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
16	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	6	4	4	5	5	24	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
17	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	5	5	5	5	5	25	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	6	6	6	5	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
19	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	6	5	4	5	6	26	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
20		2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	6	4	5	6	6	27	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio

47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
55	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	6	6	7	6	6	31	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
56	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	6	8	7	6	6	33	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	
57	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	6	8	7	6	6	33	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	
58	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	6	8	7	6	6	33	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	
59	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	6	7	6	7	6	32	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	
60	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	6	6	7	33	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	
61	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	6	7	6	7	7	33	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	
62	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	6	7	6	9	8	36	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
63	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	7	7	6	6	7	33	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	
64	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	6	7	6	7	7	33	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	
65	1	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	6	7	6	7	6	32	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	
66	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	6	8	8	6	8	36	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	
67	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	7	6	7	6	7	33	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	
68	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	8	6	8	6	8	36	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
69		2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	6	7	8	9	7	37	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	

Variable Desempeño laboral

Anexo Base de Datos Desempeño Laboral																																
N°	Responsabilidad Laboral			Condiciones Laborales			Capacidad y Logros			Relación con los compañeros			Visión			Condiciones físicas			Totales							Niveles						
	P1	P2	P3	P3	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P13	P15	P16	P17	P18	B1	B2	B3	B4	B5	B6	V2	B1	B2	B3	B4	B5	B6	V2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	6	6	6	6	30	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	4	3	5	5	5	5	27	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Malo
3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	3	6	6	7	63	Malo	Malo	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	
4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	6	6	5	60	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	5	5	6	6	7	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	
6	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	5	5	5	6	5	51	Regular							
7	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	6	6	5	61	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
8	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	5	6	6	6	65	Regular							
9	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	5	50	Regular							
10	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	6	6	7	65	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	6	5	6	6	7	66	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	
12	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	6	5	5	6	63	Regular							
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	6	6	6	6	7	78	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	6	6	6	6	6	77	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	

34	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	5	5	6	5	7	5	33	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	
35	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	6	5	5	6	4	7	33	Regular	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Regular	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	6	6	6	6	6	7	37	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	
37	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	6	5	5	6	5	32	Regular							
38	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	5	6	5	6	5	7	34	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	
39	2	1	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1	5	4	7	7	5	6	34	Regular	Malo	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	
40	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	5	6	5	4	6	6	32	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	
41	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	5	5	8	6	4	7	35	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Regular	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	6	6	6	6	6	7	37	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	6	6	6	6	7	7	38	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
44	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	6	6	4	4	5	7	32	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Bueno	Regular	
45	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	6	6	7	6	6	7	38	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	6	6	5	3	6	7	33	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	
47	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	6	6	7	6	6	7	38	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	6	6	5	3	7	7	34	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Bueno	Regular	
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	6	6	7	6	7	7	39	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	6	6	5	3	6	7	33	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	
51	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	6	6	7	6	7	7	39	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	
52	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	6	6	5	3	6	7	33	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	

53	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	6	6	7	6	7	7	39	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular
54	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	6	6	5	3	6	7	33	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular
55	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	6	6	7	8	7	7	41	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
56	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	6	6	7	8	6	7	40	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular
57	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	6	6	7	8	6	7	40	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular
58	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	6	6	7	8	6	7	40	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular
59	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	6	6	6	5	7	7	37	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
60	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	6	6	7	7	6	7	39	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular
61	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	6	6	7	6	7	7	39	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular
62	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	6	6	8	7	6	7	40	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular
63	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	6	6	7	7	5	7	38	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular
64	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	6	6	7	6	7	8	40	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular
65	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	6	6	8	7	6	8	41	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular
66	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	7	7	7	7	6	8	42	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
67	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	7	7	7	6	7	8	42	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
68	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	7	7	8	7	8	8	45	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
69	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	7	7	8	6	7	8	43	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
70	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	7	7	6	6	7	8	41	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular

Anexo 6: Validez de V Aiken – Clima organizacional

n	Enunciado /items	Aiken item	Decisión Aiken
Item 1	¿ Recibe algún reconocimiento formal de la Red de Salud por el desempeño de mi trabajo?	1.00	valido
Item 2	¿EL jefe y/o supervisor hace sentir que su trabajo es importante?	1.00	valido
Item 3	¿La Red de Salud organiza reuniones de confraternidad y eventos deportivos?	1.00	valido
Item 4	¿La comunicación interna en La Red de Salud es una actividad permanente y planificada?	1.00	valido
Item 5	¿La comunicación sobre los resultados y marcha es clara y transparente?	1.00	valido
Item 6	¿Se cuento con suficiente información sobre el Área de trabajo y la función que realiza?	1.00	valido
Item 7	¿Mi jefe y/o supervisor escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones?	1.00	valido
Item 8	¿Puedo tomar decisiones propias sin necesidad de consultar ¿con mi jefe?	1.00	valido
Item 9	Mi jefe y/o supervisor se preocupa por mantener un buen clima en el equipo?	1.00	valido
Item 10	¿Mi jefe y/o supervisor se preocupa por mantener un buen clima en el equipo?	1.00	valido
Item 11	¿Considero que existe un buen ambiente de trabajo	1.00	valido
Item 12	¿Existe un buen nivel de confianza entre todos mis compañeros de trabajo?	1.00	valido
Item 13	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Red de Salud?	1.00	valido
Item 14	¿Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	1.00	valido
Item 15	¿Las promociones internas se realizan de manera justa?	1.00	valido

Anexo 7: Validez de V Aiken – Desempeño laboral

n	Enunciado /items	Aiken item	Decisión Aiken
Item 1	¿Los colaboradores están comprometidos con la institución?	1.00	valido
Item 2	¿Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidos por la institución?	1.00	valido
Item 3	¿Los colaboradores son transparentes en su actuación.?	1.00	valido
Item 4	¿La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas?	1.00	valido
Item 5	¿Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores?	1.00	valido
Item 6	¿Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores?	1.00	valido
Item 7	¿Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto?	1.00	valido
Item 8	¿Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto?	1.00	valido
Item 9	¿Se reconoce los logros alcanzados por los colaboradores?	1.00	valido
Item 10	¿Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	1.00	valido
Item 11	¿Se fomenta el trabajo en equipo?	1.00	valido
Item 12	¿Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo?	1.00	valido
Item 13	¿La Red de Salud difunde la visión institucional?	1.00	valido
Item 14	¿Los colaboradores conocen la visión de la institución?	1.00	valido
Item 15	¿Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales?	1.00	valido
Item 16	¿La Red de Salud se preocupa por la salud de los colaboradores?	1.00	valido
Item 17	¿Se cuenta con equipos de última tecnología?	1.00	valido
Item 18	¿Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse?	1.00	valido

Anexo 8: Cuestionario de Clima organizacional

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar el clima organizacional de la Red de Salud de Cajabamba - 2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar en la Red de Salud de Cajabamba en lo referente al clima organizativo.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 15 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

1. Bajo (1)

2. Medio (2)

3. Alto (3)

4. ÍTEMS	1	2	3
MOTIVACION			
Recibe algún reconocimiento formal de la Red de Salud Cajabamba por el desempeño de mi trabajo			
EL jefe y/o supervisor hace sentir que su trabajo es importante			
La Red de Salud Cajabamba organiza reuniones de confraternidad y eventos deportivos			
COMUNICACION			
La comunicación interna en la Red de Salud Cajabamba es una actividad permanente y planificada			
La comunicación sobre los resultados y marcha es clara y transparente			
Se cuento con suficiente información sobre el Área de trabajo y la función que realiza			
LIDERAZGO			
Mi jefe y/o supervisor escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones			

Puedo tomar decisiones propias sin necesidad de consultar con mi jefe			
Mi jefe y/o supervisor se preocupa por mantener un buen clima en el equipo			
TRABAJO EN EQUIPO			
Existe una relación interpersonal adecuada entre el personal de salud			
Considera que existe un buen ambiente de trabajo			
Existe un buen nivel de confianza entre todos mis compañeros de trabajo			
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL			
Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la Red de Salud Cajabamba			
Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo			
Las promociones internas se realizan de manera justa			

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 9: Cuestionario de Desempeño Laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar el desempeño laboral de la Red de Salud de Cajabamba 2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar en la Red de Salud de Cajabamba en lo referente al desempeño laboral.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 18 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

1. Malo (1)
2. Regular (2)
3. Bueno (3)

ÍTEMS	1	2	3
RESPONSABILIDAD LABORAL			
Lo colaboradores están comprometidos con la institución			
Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidos por la institución			
Los colaboradores son transparentes en su actuación.			
CONDICIONES LABORALES			
La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas			
Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores			
Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores			
CAPACIDAD Y LOGROS			
Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto.			
Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados.			
reconoce los logros alcanzados por los colaboradores			
RELACION CON LOS COMPAÑEROS			
Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.			
Se fomenta el trabajo en equipo.			

Los colaboradores confían en sus demás compañeros de trabajo			
VISION			
la Red de Salud Cajabamba difunde la visión institucional.			
Los colaboradores conocen la visión de la Red de Salud Cajabamba			
Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales			
CONDICIONES FISICAS			
La Red de Salud Cajabamba, se preocupa por la salud de los colaboradores.			
Se cuenta con equipos de última tecnología			
Se aplica medidas de seguridad a fin de contrarrestar los riesgos que pudieran darse			

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 10: Validez y confiabilidad

Ficha técnica1 Clima Organizacional

Título:	Cuestionario de Clima organizacional
Autor:	Pérez (2022)
Año:	2022
Versión:	Dextre (2021), adaptado por Pérez (2022) Para el presente estudio
Sujetos de aplicación:	Colaboradores de la Red de salud Cajabamba
Tipo de administración:	Encuesta autoadministrada
Duración :	10 minutos
Normas de puntuación:	Se aplica escala de likert con 3 alternativas de respuestas
Campos de aplicación:	Red de Salud Cajabamba
Validez:	Validez de contenido y estructura, la prueba fue sometida a juicio de 5 expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken haciendo uso de los criterios redacción, Pertinencia, coherencia, claridad y comprensión. Los jueces expertos reportaron un coeficiente de concordancia positiva mayor del 90%.
Confiabilidad:	Se aplico una prueba piloto en 20 colaboradores de la red de Salud Cajabamba encontrando: Alfa de Cronbach de 0.605
Conclusión:	Visto lo concordado por los jueces expertos y los resultados de la prueba piloto, se concluye que el cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio

Ficha técnica 2 Desempeño Laboral

Título:	Cuestionario de Clima organizacional
Autor:	Pérez (2022)
Año:	2022
Versión:	Dextre (2021), adaptado por Perez (2022) Para el presente estudio
Sujetos de aplicación:	Colaboradores de la Red de salud Cajabamba
Tipo de administración:	Encuesta autoadministrada
Duración :	10 minutos
Normas de puntuación:	Se aplica escala de likert con 3 alternativas de respuestas
Campos de aplicación:	Red de Salud Cajabamba
Validez:	Validez de contenido y estructura, la prueba fue sometida a juicio de 5 expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken haciendo uso de los criterios redacción, Pertinencia, coherencia, claridad y comprensión. Los jueces expertos reportaron un coeficiente de concordancia positiva mayor del 90%.
Confiabilidad:	Se aplico una prueba piloto en 20 colaboradores de la red de Salud Cajabamba encontrando: Alfa de Cronbach de 0.7440
Conclusión:	Visto lo concordado por los jueces expertos y los resultados de la prueba piloto, se concluye que el cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio

La validez de expertos, se consideró recurrir a cinco expertos o profesionales conocedores del tema de esta investigación, los cuales permitieron su veredicto con respecto al contenido de los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral. Se tiene como base los cuestionarios elaborados por Dextre (2021) para las dos variables, adaptándolos al requerimiento de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERRONES MARREROS MARIO ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de una Red de Salud Perú, 2019", cuyo autor es PEREZ NARVAEZ VERONICA THELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERRONES MARREROS MARIO ANDRES DNI: 17979641 ORCID 0000-0001-7841-9977	Firmado digitalmente por: MATERRONESM el 27- 08-2022 18:04:06

Código documento Trilce: TRI - 0397172