



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima laboral y el desempeño de los servidores públicos de la  
Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Del Águila Paredes, Rubén ([orcid.org/0000 0002 6403 3069](https://orcid.org/0000-0002-6403-3069))

**ASESOR:**

Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy ([orcid.org/0000-0002-9316-202X](https://orcid.org/0000-0002-9316-202X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

**TARAPOTO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mis padres: Álvaro y Lidia, a mi querida hija Alessia Camila, y a mi amada esposa Nataly, por su amor incondicional de Familia, su ánimo y apoyo absoluto en cada paso que doy como profesional y ser humano.

Rubén

## **Agradecimiento**

A Dios que me brinda la existencia cada día, a mi familia, quienes son fuente de motivación en mi vida, a nuestro estimado asesor que permitió el desarrollo de la presente investigación con sus conocimientos metodológicos, así como a los profesionales que brindaron su valioso tiempo y conocimientos en la opinión de expertos.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>28</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	28
3.2 Variables y operacionalización.....	29
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5 Procedimientos.....	33
3.6 Métodos de análisis de datos.....	34
3.7 Aspectos éticos.....	34
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>77</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>89</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>100</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad	35
Tabla 2. Relación entre entorno laboral y rendimiento	36
Tabla3. Relación entre entorno laboral y eficiencia	37
Tabla 4. Relación entre entorno laboral y conducta	38
Tabla 5. Relación entre entorno laboral y trabajo en equipo	39
Tabla 6. Relación entre entorno laboral y conocimiento	40
Tabla 7. Relación entre beneficios socioeconómicos y rendimiento	41
Tabla 8. Relación entre beneficios socioeconómicos y eficiencia	42
Tabla 9. Relación entre beneficios socioeconómicos y conducta	43
Tabla 10. Relación entre beneficios socioeconómicos y el trabajo en equipo	44
Tabla 11. Relación entre beneficios socioeconómicos y conocimiento de sus funciones	45
Tabla 12. Relación entre normas institucionales y rendimiento	46
Tabla 13. Relación entre normas institucionales y eficiencia	47
Tabla 14. Relación entre normas institucionales y conducta	48
Tabla 15. Relación entre normas institucionales y trabajo en equipo	49
Tabla 16. Relación entre entorno normas institucionales y conocimiento	50
Tabla 17. Relación entre evaluación y rendimiento	51
Tabla 18. Relación entre evaluación y eficiencia	52
Tabla 19. Relación entre evaluación y conducta	53
Tabla 20. Prueba de Hipótesis entre evaluación y trabajo en equipo	54
Tabla 21. Relación entre evaluación y conocimiento de sus funciones	55
Tabla 22. Relación entre relaciones sociales y rendimiento	56
Tabla 23. Relación entre relaciones sociales y eficiencia	57
Tabla 24. Relación entre relaciones sociales y conducta	58
Tabla 25. Relación entre relaciones sociales y trabajo en equipo	59
Tabla 26. Relación entre relaciones sociales y conocimiento de sus funciones	60
Tabla 27. Relación entre estructura organizacional y rendimiento	61
Tabla 28. Relación entre estructura organizacional y eficiencia	62
Tabla 29. Relación entre estructura organizacional y conducta	63
Tabla 30. Relación entre estructura organizacional y trabajo en equipo	64

Tabla 31. Relación entre estructura organizacional y conocimiento de sus Funciones	65
Tabla 32. Relación entre toma de decisiones y rendimiento	66
Tabla 33. Relación entre toma de decisiones y eficiencia	67
Tabla 34. Relación entre toma de decisiones y conducta	68
Tabla 35. Relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo	69
Tabla 36. Relación entre toma de decisiones y conocimiento de sus funciones	70
Tabla 37. Relación entre desafíos laborales y rendimiento	71
Tabla 38. Relación entre desafíos laborales y eficiencia	72
Tabla 39. Relación entre desafíos laborales y conducta	73
Tabla 40. Relación entre desafíos laborales y trabajo en equipo	74
Tabla 41. Relación entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones	75
Tabla 42. Relación entre clima laboral y desempeño	76

## Índice de figuras

Figura 1. Relación entre beneficios socioeconómicos y eficiencia	39
Figura 2. Relación entre beneficios socioeconómicos y conducta	40
Figura 3. Relación entre normas institucionales y rendimiento	43
Figura 4. Relación entre normas institucionales y eficiencia	44
Figura 5. Relación entre normas institucionales y conducta	45
Figura 6. Relación entre normas institucionales y trabajo en equipo	46
Figura 7. Relación entre normas institucionales y conocimientos de sus Funciones	47
Figura 8. Relación entre evaluación y conocimiento de sus funciones	52
Figura 9. Relación entre clima laboral y desempeño laboral	53
Figura 10. Relación entre estructura organizacional y eficiencia	57
Figura 11. Relación entre estructura organizacional y conducta	63
Figura 12. Relación entre estructura organizacional y trabajo en equipo	64
Figura 13. Relación entre estructura organizacional y conocimiento de sus Funciones	65
Figura 14. Relación entre toma de decisiones y rendimiento	66
Figura 15. Relación entre toma de decisiones y eficiencia	67
Figura 16. Relación entre toma de decisiones y conducta	68
Figura 17. Relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo	69
Figura 18. Relación entre toma de decisiones y conocimiento de sus funciones	70
Figura 19. Relación entre desafíos laborales y rendimiento	73
Figura 20. Relación entre desafíos laborales y conducta	74
Figura 21. Relación entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones	75
Figura 22. Relación entre clima laboral y desempeño laboral	76

## Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Para este propósito se elaboró una investigación de tipo básica con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, donde se analizó las relaciones entre variables. El muestreo fue probabilístico, siendo el tamaño de muestra 55 servidores públicos. Para observar las variables se empleó dos encuestas: encuesta de clima laboral y encuesta de desempeño, los cuales fueron validados en su contenido. La confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach obteniéndose un 0,75 y 0,63 respectivamente. Obteniéndose como resultado una correlación de Pearson  $r=0,592^{**}$  con un nivel de error sig. =0,000 con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) y según el  $R^2= 0,3504$ , solamente el 35% del desempeño depende o es influenciada por el clima laboral y la diferencia 65% se deben a otras razones ajenas a dicho clima. Llegando de ese modo a la conclusión de que existe relación directa y significativamente entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque; es decir, cuanto mejor sea el clima laboral también se mejora el desempeño.

Palabras clave: clima laboral, desempeño laboral, servidores públicos.

## **Abstract**

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship between the work environment and the performance of the public servants of the Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. For this purpose, a basic type of investigation was elaborated with a non-experimental, descriptive and correlational design, where the relationships between variables were analyzed. The sampling was probabilistic, with the sample size being 55 public servants. To observe the variables, two surveys were used: work climate survey and performance survey, which were validated in their content. Reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient, obtaining 0.75 and 0.63 respectively. Obtaining as a result a Pearson correlation  $r=0.592^{**}$  with a level of error  $\text{sig.}=0.000$  with a bilateral test less than the required value ( $p<0.01$ ) and according to  $R^2=0.3504$ , only 35% of performance depends or is influenced by the work environment and the difference 65% is due to other reasons outside of that climate. Thus, reaching the conclusion that there is a direct and significant relationship between the work environment and the performance of the public servants of the Cuñumbuque Micro Network; that is, the better the work environment, the performance also improves.

Keywords: work environment, job performance, public servants

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy nos enfrentamos a un mundo de cambios constantes en las instituciones y organizaciones, últimamente se ha dado mucho énfasis a las investigaciones del comportamiento humano en las organizaciones; los profesionales de la salud no están exentos a esta clase de estudios. Todas las organizaciones compiten y se esfuerzan por llevar la delantera en los procesos de cambio, una herramienta importante es un ambiente de trabajo que contribuya de forma especial a trabajar con una organización que le permita lograr sus objetivos. Se comprenderá por ambiente de trabajo las percepciones que los integrantes de una institución comparten sobre el trabajo, el medio en el que se desarrolla el trabajo, las relaciones entre pares que en él se desarrollan como la normativa y las diversas influencias oficiales en esta obra.

Según Loayza (2019). El sistema de salud de nuestro país está caracterizado por una notable división y separación con poca incorporación horizontal, tanto en la determinación de obligaciones como en la prestación de servicios. Dicho de otro modo, se tiene un sistema de salud con múltiples problemas e inconvenientes no solamente en el área asistencial y prestacional, sino incluso en su administración y gestión pública.

La Dirección General de Personal de Salud del MINSA, ratifico en el mes de diciembre del 2018 los Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030, en donde se señala, entre otros: la endeble rectoría del sector salud que origina una reducción en las regularizaciones de los ofrecimientos y los requerimientos del personal. Del mismo modo ocurre un incumplimiento de los planes de desarrollo de las cualidades del personal en servicio, conforme a recortes en el presupuesto por las contingencias existentes en el mencionado sector. También carencia en cuanto a las condiciones laborales sectores esenciales del trabajo del personal que brinda servicios a la población más vulnerable. (Análisis situacional de salud en el Perú 2019).

En la actualidad, los establecimientos e instituciones peruanas carecen mayormente de un óptimo clima laboral, esto ha ocasionado problemas en el

contento de los servidores públicos y su rendimiento, solicitando que se admitan las acciones pertinentes para asegurar un óptimo proceder institucional. Es así que el triunfo de la organización está sujeta a la forma de cómo sus servidores la acepten, dicho de otro modo, como comprenden el clima en el que laboran. Considerando que el clima laboral es según Hall (1999) “un grupo de cualidades, comprendidas directa o indirectamente por los servidores que se figura es un poder que predomina en el comportamiento del servidor”.

Basándome de lo citado anteriormente, se puede inferir que el clima laboral es visto de manera directa o indirecta por los servidores que se desenvuelven en ese entorno, al percibir que el mensaje es abierto y certero, al notar la existencia de comprensión entre cada uno de los miembros, no hay duda de que ellos van a estar estimulados y satisfechos con su labor, y esto permitirá que su desempeño sea positivo.

Sin embargo, muchas entidades entre ellas las de salud disminuyen su producción debido a que no promueven un adecuado entorno de trabajo o sencillamente porque no implican en este suceso a sus gerentes, administrativos y empleados por igual.

Dentro de ellas se encuentra la Micro red de Salud de Cuñumbuque que es un medio técnico operativo desconcentrado de la Red de Salud Lamas, responsable de organizar, gestionar y brindar servicios de salud del nivel primario de atención, categorizada con el nivel I-3, integrado por 16 puestos de salud y 5 botiquines comunales, que cuenta con un total de 57 servidores públicos que laboran de manera conjunta entre personal asistencial y administrativo.

En la Micro red , los problemas que se presentaron no fueron únicamente técnicos sino también humanos y de administración, en otros términos los responsables de las distintas áreas, no comprendían exactamente las impresiones de cada uno de sus trabajadores en relación a su comportamiento en el establecimiento y mucho menos lo que significaba clima laboral, por este motivo, que su no comprensión

pudo ocasionar dificultades en los aspectos de falta de asistencia, lentitud, apatía, indiferencia y por ende improductividad, y baja adaptación.

Es así que el autor de la presente investigación, logro reconocer ciertos elementos que estaban perjudicando el desempeño laboral de los servidores públicos, siendo esta situación más notoria en los servidores que tuvieron contacto directo con los usuarios que acuden a los diferentes servicios de salud; quienes dan a conocer su disgusto y malestar a causa de, los diversos métodos de liderazgo, un salario bajo respecto a todas las distintas funciones que realizan, falta de métodos para mantener al personal motivado, carencia de planes de reconocimientos y estímulo por el trabajo efectuado, falta de insumos y materiales en las diferentes áreas. Todo ello generó una insatisfacción que evidentemente trascendió en el ambiente de trabajo, afectando el desarrollo de sus actividades y tomando un comportamiento apático. Como resultado cada servidor se limita únicamente a realizar sus funciones, causando que su labor sea rutinaria, en la cual la mayoría ignora su aporte en el cumplimiento de las metas que plantea el plan operativo.

A raíz de las problemáticas mencionadas se desconoce en qué medida el clima laboral estaba relacionado con el desempeño de los servidores públicos de esta institución. En este sentido, se formuló así el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022? Y los **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre entorno laboral y rendimiento?, ¿Cuál es la relación entre entorno laboral y eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre entorno laboral y la conducta?, ¿Cuál es la relación entre entorno laboral y trabajo en equipo, ¿Cuál es la relación entre entorno laboral y conocimiento de las funciones?, ¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y rendimiento?, ¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y conducta?, ¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y trabajo en equipo?, ¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y el conocimiento de las funciones?, ¿Cuál es la relación entre normas institucionales y el rendimiento?. Asimismo, ¿Cuál es la relación entre normas institucionales y la eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre normas institucionales y conducta?, ¿Cuál es

la relación entre normas institucionales y el trabajo en equipo?, ¿Cuál es la relación entre normas institucionales y el conocimiento de las funciones?, ¿Cuál es la relación entre evaluación y rendimiento?, ¿Cuál es la relación entre evaluación y eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre evaluación y conducta?, ¿Cuál es la relación entre evaluación y trabajo en equipo?, ¿Cuál es la relación entre evaluación y el conocimiento de las funciones?, ¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y rendimiento?, ¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y conducta?, ¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y trabajo en equipo?, ¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y el conocimiento de las funciones?, ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y rendimiento?, ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y conducta?, ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y trabajo en equipo?, ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y el conocimiento de las funciones, ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y rendimiento?, ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y conducta?, ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo de?, ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y el conocimiento de las funciones?, ¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y rendimiento?, ¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y eficiencia?, ¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y conducta?; ¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y trabajo en equipo? Y ¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y conocimiento de las funciones?

En cuanto a las razones que justificaron la presente investigación tenemos: **conveniencia**, resultó conveniente realizar un estudio sobre clima y desempeño porque aparte de ser un componente de vanguardia la investigación de estas variables es un tanto imprescindible y primordial para cualquier institución, puesto que este es el indicador más exacto en cuanto a relaciones laborales y producción; se optó por la Micro red Cuñumbuque debido a que dentro de la Red de salud Lamas, es la que más establecimientos dispersos presenta, por ende cuenta con un mayor número de trabajadores para su nivel, siendo viable ya que no existía evidencia de que se haya realizado un trabajo similar en dicha institución.

**La relevancia social**, esta investigación beneficio a la Red de Salud Lamas puesto que servirá de base para su aplicación en otras micro redes de salud., a los directivos de la Micro red Cuñumbuque, ya que les permitió tomar decisiones en cuanto a los resultados conseguidos, a los servidores de la Micro red en mención quienes pudieron expresar libremente su sentir respecto a su centro de labores, y en definitiva a los usuarios que acudieron a los diferentes puestos de salud pertenecientes a esta Micro red. **Valor teórico**, el conocimiento de las variables proporciono un feedback concerniente a los procesos que determinan el éxito a nivel organizacional, lo que permitió además, introducir las apreciaciones que tiene el servidores sobre la configuración y procedimientos que suceden en su medio laboral, apoyando así las teorías que manifiestan; que al tener un adecuado clima laboral también se obtendrá un desempeño óptimo de los trabajadores, con lo cual se generó conciencia en las instituciones de salud sobre la importancia de este tema para perfeccionar considerablemente el vínculo entre pares y suministrar un ambiente solidario y productivo de trabajo.

**Implicancia práctica**, se procuró que la investigación fuese una herramienta base para solucionar el desconocimiento entre clima laboral y desempeño, lo que tuvo un impacto muy bueno en la Micro red en salud ya que al conocer los resultados se pudieron tomar las acciones necesarias para fortalecer y desarrollar un área de intervención activa y en la que les facilite realizar cada una de las tareas o funciones con absoluta normalidad logrando así cumplir objetivos y metas en la institución, y **utilidad metodológica**, El método y los procesos de recopilación de datos que se emplearon estuvieron basados en las variables, accediendo al análisis de la realidad investigada con los cimientos teóricos y empíricos que sustentaban el problema. Del mismo modo este análisis servirá de base para otras investigaciones que se deseen realizar.

A continuación, se presentan los objetivos de la investigación, **objetivo general:** Determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022. **Objetivos específicos:** Reconocer la relación entre entorno laboral y rendimiento. Identificar la relación entre entorno laboral y eficiencia. Establecer la relación entre entorno laboral y la conducta. Reconocer la relación entre entorno laboral y trabajo en equipo. Indicar

la relación entre entorno laboral y conocimiento de las funciones. Reconocer la relación entre beneficios socio-económicos y rendimiento. Identificar la relación entre beneficios socio-económicos y eficiencia. Establecer la relación entre beneficios socio-económicos y conducta. Reconocer la relación entre beneficios socio-económicos y trabajo en equipo. Indicar la relación entre beneficios socio-económicos y el conocimiento de las funciones. Reconocer la relación entre normas institucionales y el rendimiento. Identificar la relación entre normas institucionales y la eficiencia. Establecer la relación entre normas institucionales y conducta. Asimismo, reconocer la relación entre normas institucionales y el trabajo en equipo. Indicar la relación entre normas institucionales y el conocimiento de las funciones. Reconocer la relación entre evaluación y rendimiento. Identificar la relación entre evaluación y eficiencia. Establecer la relación entre evaluación y conducta. Reconocer la relación entre evaluación y trabajo en equipo. Indicar la relación entre evaluación y el conocimiento de las funciones. Reconocer la relación entre relaciones sociales y rendimiento. Identificar la relación entre relaciones sociales y eficiencia. Establecer la relación entre relaciones sociales y conducta. Reconocer la relación entre relaciones sociales y trabajo en equipo. Indicar la relación entre relaciones sociales y el conocimiento de las funciones. Reconocer la relación entre estructura organizacional y rendimiento. Identificar la relación entre estructura organizacional y eficiencia. Establecer la relación entre estructura organizacional y conducta. Reconocer la relación entre estructura organizacional y trabajo en equipo. Indicar la relación entre estructura organizacional y el conocimiento de las funciones. Reconocer la relación entre toma de decisiones y rendimiento. Identificar la relación entre toma de decisiones y eficiencia. Establecer la relación entre toma de decisiones y conducta. Reconocer la relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo. Indicar la relación entre toma de decisiones y el conocimiento de las funciones. Reconocer la relación entre desafíos laborales y rendimiento. Identificar la relación entre desafíos laborales y eficiencia. Establecer la relación entre desafíos laborales y conducta. Reconocer la relación entre desafíos laborales y trabajo en equipo. Indicar la relación entre desafíos laborales y conocimiento de las funciones.

Finalmente se presentan las siguientes Hipótesis, **Hipótesis General:** Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022. **Hipótesis específicas:** Existe relación significativa entre entorno laboral y rendimiento. Existe relación significativa entre entorno laboral y eficiencia. Existe relación significativa entre entorno laboral y la conducta. Existe relación significativa entre entorno laboral y trabajo en equipo. Existe relación significativa entre entorno laboral y conocimiento de las funciones. Asimismo, existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y rendimiento. Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y eficiencia. Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y conducta. Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y trabajo en equipo. De igual manera, existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y el conocimiento de las funciones. Existe relación significativa relación entre normas institucionales y el rendimiento. Existe relación significativa entre normas institucionales y la eficiencia. Existe relación significativa entre normas institucionales y conducta. Existe relación significativa entre normas institucionales y el trabajo en equipo. Existe relación significativa entre normas institucionales y el conocimiento. Existe relación significativa entre evaluación y rendimiento. Existe relación significativa entre evaluación y eficiencia. Existe relación significativa entre evaluación y conducta. Existe relación significativa entre evaluación y trabajo en equipo. Existe relación significativa entre evaluación y el conocimiento de las funciones. Existe relación significativa entre relaciones sociales y rendimiento. Existe relación significativa entre relaciones sociales y eficiencia. Existe relación significativa entre relaciones sociales y conducta. Existe relación significativa entre relaciones sociales y trabajo en equipo. Existe relación significativa entre relaciones sociales y el conocimiento de las funciones. Existe relación significativa entre estructura organizacional y rendimiento. Existe relación significativa entre estructura organizacional y eficiencia. Existe relación significativa entre estructura organizacional y conducta. Existe relación significativa entre estructura organizacional y trabajo en equipo. Existe relación significativa entre estructura organizacional y el conocimiento de las funciones. Existe relación significativa entre toma de decisiones y rendimiento. Existe relación significativa entre toma de decisiones y eficiencia. Existe relación significativa entre toma de

decisiones y conducta. Existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo. Existe relación significativa entre toma de decisiones y el conocimiento de las funciones. Existe relación significativa entre desafíos laborales y rendimiento. Existe relación significativa entre desafíos laborales y eficiencia. Existe relación significativa entre desafíos laborales y conducta. Existe relación significativa entre desafíos laborales y trabajo en equipo. Existe relación significativa entre desafíos laborales y conocimiento de las funciones.

## II. MARCO TEÓRICO.

En el ámbito internacional Guzmán y Lara (2020) realizaron un estudio con el propósito de determinar el vínculo del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, Fue un estudio cuali-cuantitativo, con diseño de campo la cual obtuvo la información mediante encuestas aplicadas a la muestra, cuyo tamaño fue de 52 individuos. Obteniendo como resultado que existen componentes de impacto positivo sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional, del mismo modo existen factores críticos para ambas variables pero que sin embargo no superaron a las positivas. Concluyéndose así que el clima organizacional incide en la satisfacción laboral. La relación fue positiva, dicho de otro modo, fue directa, lo que significa que, a mejor apreciación del clima organizacional, mayores son los grados de satisfacción del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. La intensidad de la correlación entre estas dos variables fue medida por medio del coeficiente de Spearman obteniéndose un 0.868 que sugiere una correlación alta.

Ortiz-Campillo et al (2019) expusieron un artículo que tuvo por finalidad establecer la repercusión del clima organizacional sobre la productividad del trabajo por medio de estudios en 2 organizaciones de salud de Colombia. Para el desarrollo de esta investigación utilizaron un modelo de estudio correlacional y no experimental de tipo transversal, cuya muestra fue seleccionada de manera aleatoria simple con un método de fijación proporcional conformada por un total de 187 empleados, obteniéndose como resultado un vínculo directo entre los factores de clima organizacional con los de productividad laboral a través de los coeficientes de correlación de Spearman, concluyendo así que los elementos del clima organizacional y el rendimiento laboral se relacionan significativamente (todas al 0.01 bilateral), entre ellos. Del mismo modo, elementos de trabajo laboral como lo son la eficacia y efectividad, mantienen correlaciones medianamente solidas (0.5 y 0.6) y solidas (>0.6) con entorno físico, estilo organizacional e individuales, estando estos últimos elementos del clima organizacional.

Araya y Medina (2020) encuestaron a trabajadores de una institución primaria de salud de una localidad chilena para determinar el vínculo entre el ambiente de la institución y sus niveles de satisfacción laboral. Utilizando un estudio analítica, correlacional y transversal, teniendo una muestra de 110 empleados que forman parte de 2 Instituciones de Salud Familiar en una comunidad Chilena. Tanto la salud organizacional de Chiang como su sentido de realización en el trabajo recibieron calificaciones numéricas. Resultados: Los niveles promedio de satisfacción laboral y clima organizacional en los dos establecimientos de salud fueron de 3,32 y 3,45, respectivamente, sobre un máximo de 5. Los resultados mostraron la existencia de un vínculo del clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,636 ( $p < 0,001$ ). La magnitud media más baja en cuanto a la satisfacción laboral se encontró en el entorno físico (2,80 0,93), y la más alta en el reconocimiento (3,12 0,77). Razonaron que, dado que los altos niveles de satisfacción están asociados con un ambiente de trabajo positivo, se deduce que un ambiente de trabajo positivo está determinado por tener un clima alto.

A nivel Nacional Hernández (2022) realizó un estudio no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional utilizando la encuesta con los instrumentos denominados cuestionarios, uno referido a la productividad laboral y otro al clima organizacional, y utilizó una muestra de 65 empleados de salud de una institución pública de salud. institución en Amazonas para conocer la conexión entre la productividad laboral y el clima organizacional. Los resultados más relevantes mencionaron que se reconocieron en cuanto al clima organizacional valores de 21.5% (bajo), de 60% (medios) y (altos) de 18.5% y en cuanto a productividad laboral se obtuvieron valores (malos) 12.3%, (regular) 70.8% y (bueno) 16.9%. De modo que, establecieron la existencia de una correlación significativa positiva y alta, entre la productividad laboral y el clima organizacional puesto que  $p < 0.05$  y su grado de correlación fue de 0.893.

Ortiz (2019) en artículo desarrollo un estudio básico transversal, no experimental y correlacional. El cual tuvo como finalidad, identificar el vínculo entre el desempeño de los trabajadores y el clima laboral del Hospital Luis Heysen Inchaustegui – Essalud, Lambayeque 2019. Para lo cual contaron con 79 servidores de dicho Hospital que conformaron la muestra, empleando tal fin un cuestionario fiable y

oportunamente comprobado en cuanto a la redacción de datos de la primera variable y un instrumento que permitiera evaluar el desempeño y estadística de la institución; dado que el 69,6% de los encuestados dijo que su lugar de trabajo era favorable, el 5,1% dijo que era extremadamente propicio y el 25,3% dijo que era medio, los hallazgos se centraron en la alta aceptabilidad del lugar de trabajo, lo que contribuyó a su excelente desempeño laboral. Se llegó a la conclusión de que existe un vínculo entre el clima laboral y el desempeño en el elemento competencias, puesto que el Tau b de Kendall indicó una estimación de  $p = 0,005 < 0,05$  y, por ende, existe entre ellas una correlación significativa.

Rojas (2018) llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue determinar el vínculo del desempeño laboral y el clima organizacional en los empleados del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco - 2018. Esta investigación pertenece al tipo transversal, correlacional y cuantitativo, el cual estuvo integrado por 234 trabajadores de salud, para el análisis inferencial utilizaron la  $r$  de Pearson como coeficiente de correlación. Teniendo los siguientes productos, clima por mejorar - 195 empleados que equivale al 83,3 % y en cuanto a desempeño expresaron un nivel promedio 115 empleados que equivale a un 49,1 %. Estadísticamente existe una correlación muy significativa ( $p = 0,000$ ) entre el ambiente del hospital y la productividad de su personal. Del mismo modo el desempeño laboral presenta un vínculo significativo con relación al clima organizacional básicamente en el elemento humano ( $p \leq 0,00$ ), organizacional ( $p \leq 0,002$ ) y cultural de la institución ( $p \leq 0,04$ ).

Tellez (2018) publicó un estudio para identificar la conexión del desempeño laboral y el clima organizacional de los empleados Centro de Salud La Natividad de Tacna – 2018. Dicho estudio fue correlacional, no experimental y cuantitativo. La muestra empleada fue no probabilística con un total de 35 trabajadores. Basándose en la medida de Likert, el alfa de Cronbach indica que el instrumento es confiable y consistente para conocer el desempeño del trabajador con un nivel de certeza de 0.832. Usando los coeficientes de correlación de Spearman a fin de conocer si existe un vínculo entre estos factores, aprendemos que el grupo objetivo de empleados tenía un desempeño promedio de 80% y un ambiente organizacional de nivel medio (91.43%). La conclusión fue que no existe conexión entre el desempeño

laboral y el clima organizacional ya que la hipótesis alterna fue rechazada y superó el nivel esperado de  $\alpha = 0.05$ , lo que hace inaceptable la hipótesis ( $p=0,495$ ).

A nivel local Cárdenas (2021), realizó un estudio teniendo como propósito conocer la relación existente entre el desempeño laboral y clima organizacional en una institución privada de salud de la ciudad de Tarapoto 2021. Fue de tipo básico, correlacional, no experimental, descriptiva y transversal. La muestra estuvo constituida por 50 trabajadores, a los cuales se les aplicaron cuestionarios. Los resultados obtenidos probaron que: el 68% califico al clima en su institución con adecuado, un 31% lo califico como medianamente adecuado, para la segunda variable un 70% de los trabajadores lo califico como alto y un 15% como medio; en cuanto a las dimensiones encontraron conexión entre el recurso humano, el diseño y la cultura organizacional siendo significativa en 0,001; 0,001; 0,002 respectivamente y un coeficiente de 0,488; 0,431 y 0,656. Conclusión: existe una relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional, con una significancia de 0.001 y una correlación de 0.643 (media positiva). Los resultados también indican que el clima organizacional influye en un 41% del desempeño.

Monteza (2017) realizó un trabajo que tuvo como propósito determinar el vínculo entre los niveles de desempeño laboral y el clima de la organización de las personas que laboran en el Hospital Rural de Picota, 2016. La investigación fue no experimental, descriptivo correlacional, aplicándose la encuesta para las variables, con una muestra de 63 trabajadores. De estos el resultado principal es que el ambiente organizacional es promedio en 65% pero el desempeño laboral es promedio en 57%. A vez el valor sig. obtenido de 0.000, da lugar a la conclusión de que las variables están directa y significativamente relacionadas entre sí, y el coeficiente de 0,807 también confirma la existencia de una asociación positiva. variables.

En cuanto a la **fundamentación teórica** sobre el clima laboral, la RAE precisa al clima como el ambiente, las condiciones o circunstancias y por laboral al vocablo proveniente de labor y al adjetivo referente o concerniente al trabajo, en su apariencia económica, social y jurídico.

Es así como cabe entender por clima laboral “el conjunto de características, particularidades o aspectos parcialmente estables de un ambiente estable de trabajo que son captadas, intuitas o confirmadas por los individuos que son parte e intervienen en su comportamiento”. (Gonçalves, 2000).

Seisdedos (1996), define al clima laboral como “un grupo de procesos y actividades generales (tanto de la creación personal y como de la psicológica), que el ser humano tiene de la institución, instintivo de la interrelación entre uno y otro; lo fundamental es cómo comprende una persona su ambiente, sin tener en cuenta la percepción de los demás; por ende, es más una dimensión del empleado que de la organización”.

Martínez (2001) dice “se trata de la percepción, la realización del valor real dentro de una organización definido por circunstancias relacionadas a la calidad de vida que se relación íntegramente con el clima organizacional”.

Finalmente, Tubán (2000), lo precisa como “una manifestación participativa que funciona como mediador entre los componentes del sistema organizacional y las tendencias motivacionales interpretadas en los comportamientos (productividad, satisfacción, ingresos, etc.) que tienen un efecto en la organización”.

En base a todo lo antes dicho por los diversos autores, el clima laboral es un asunto que despierta mucho interés sobre diversas áreas del campo de las relaciones humanas, puesto que básicamente se centra en el trabajador o el colaborar de una determinada institución y la interacción con sus pares, para lograr en conjunto mejorar la productividad y cumplir las metas que la institución se plantea. A pesar de lo dicho, se estima que estos conceptos se basan en las orientaciones y las técnicas de cuantificación adoptadas por autores e investigadores que han estudiado el tema.

Con la finalidad de entender mejor el Clima laboral es indispensable distinguir que encontramos teorías que apoyan su inicio y progreso. Para “Talcott Parsons, presentó una teoría nombrada Teoría sistémica la cual establecía que las instituciones manifestaban ser un subsistema de la colectividad. Se planteaba, una vía que permitiría constituir la personalidad ya que se encargaría de ubicar al

representante y sus exigencias personales, el tipo de sociedad organizacional en la que se incluyen los bienes y circunstancias, y los estándares de cultura que lo integraría todo. La incorporación se puede producir por medio de los papeles, teniendo como principal atención las pautas de las normas y personalidad; no obstante, esta teoría nunca fue completamente entendida y aceptada, debido a que el desafío del momento tenía claras implicancias prácticas, fue difícil para los investigadores de ese momento hacer tal esfuerzo. Por esta razón, las propuestas de Parsoniana no fueron aceptadas o en gran parte ni fueron aceptadas.

Hugo Munsterberg, psicólogo, y Elton Mayo, sociólogo, desarrollaron lo que se conocería como la teoría de las interacciones humanas en los Estados Unidos entre los años 1924 y 1927. Este artículo se centra en las conexiones interpersonales y los ejes y técnicas principales que se proporcionan por organizaciones informales. Estos enfoques principales incluyen la comunicación, la motivación, la dinámica de grupo y el liderazgo. Las teorías que se han desarrollado hasta este punto se han concentrado en los entornos organizacionales y las dinámicas interpersonales. Estos influyen en el ambiente, pero para decir que abordo el problema desde las percepciones de trabajadores y directivos, hay que esperar a la teoría del clima institucional del psicólogo norteamericano Rensis Likert. De acuerdo con esta idea, que existe desde 1948, las acciones de los trabajadores están influenciadas por una combinación de sus propios conocimientos, percepciones, expectativas, habilidades y valores, así como los de sus gerentes y las circunstancias de su lugar de trabajo.

En 1962, un equipo de científicos dirigido por Richard Beckhard, Rensis Likert y Kurt Lewin, un psicólogo y consultor alemán, desarrolló la teoría del desarrollo organizacional en los Estados Unidos. Proporciona un marco intrincado para pensar en las organizaciones y la dinámica entre individuos, grupos y sus entornos externos.

A medida que avanzaba la teoría de la gestión, se reconoció la importancia de las relaciones, poniendo especial atención en los recursos humanos y sus percepciones, como uno de los factores de la capacidad de una empresa para gestionar eficazmente su fuerza de trabajo.

Los entornos laborales están determinados por varios factores, incluidos los estilos de liderazgo y gestión (tipo de supervisión: participativa, autoritaria, etc.). Otros factores están asociados al marco y mecanismos formales de la organización (sistemas de comunicación, dependencias, promoción, compensación, etc.).

Estos escritores argumentan que la cultura de una organización sirve como un mecanismo de clasificación de signos externos de éxito (liderazgo, organización, toma de decisiones, etc.). Cuando evaluamos la cultura de una empresa, realmente estamos tratando de obtener una lectura de cómo se siente la gente acerca de trabajar allí. Un elemento de la estructura de una empresa que contribuye a una determinada cultura. Esto influye en la motivación de los integrantes de la institución y sus respectivas acciones. Claramente este comportamiento tiene una amplia variedad de resultados para las instituciones, incluida la productividad, la satisfacción, los ingresos y la adaptación.

Por ello, muchos autores identifican aspectos que deben ser abordados en los estudios de clima laboral. En primer lugar, analizamos las 8 dimensiones estipuladas por Blake y Mouton (1994), esta es la agrupación de estas dimensiones en 2 ejes:

El primer eje hace referencia a un conjunto de aspectos del clima laboral que son más dependientes de la empresa u organización y del funcionamiento y organización de la institución. Los 4 aspectos del eje organizativo son:

**Organización:** se trata de las opiniones que existen a nivel organizacional de la organización, la claridad de la distribución de funciones y el nivel de planificación del trabajo.

**Innovación:** Evaluar el nivel en que la innovación, el dinamismo y la adaptabilidad a lo que necesita el mercado se perciben dentro de la institución.

**Información:** opinión del empleado sobre el nivel (calidad y cantidad) de la información actualmente disponible en la institución.

Condiciones: las condiciones tangibles del trabajo, y dentro de ellas de índole económicos.

El segundo eje se ocupa de las personas e incluye aspectos del ambiente de trabajo que se relacionan con las actitudes y experiencias individuales, se preocupan por la satisfacción del empleado y son menos relevantes para la integración en una institución. Las 4 dimensiones del eje humano son:

Implicación: Evaluar la percepción de la audiencia sobre el nivel de involucramiento en la organización de quienes trabajan para la entidad.

Autorrealización: En este punto se inicia la pregunta de en qué medida el trabajo en una institución es un elemento de realización y progreso personal, y en qué medida contribuye al desarrollo personal.

Relaciones: Usando esta escala, queremos tener una idea de qué tan satisfecha está una persona con sus conexiones personales relacionadas con el trabajo actual.

Dirección: esta medida final tiene como objetivo evaluar la satisfacción actual con los jefes y gerentes de la organización, generalmente, el pensamiento acerca de los métodos empleados.

Stinger y Litwin (1978) sostienen la existencia de 9 dimensiones que darían a entender el clima existente en una institución específica.

Estructura: Revela cómo se sienten las personas en una empresa acerca de las restricciones impuestas a su capacidad para hacer su trabajo por cosas como políticas, protocolos y otras medidas administrativas. La relación entre el énfasis de una empresa en las estructuras formales y el de una atmósfera más relajada e informal.

Responsabilidad: el grado en que los individuos dentro de una organización sienten que pueden usar su discreción en asuntos que afectan directamente su empleo. La vigilancia a la que están sujetos es amplia y transparente. Tienen la autonomía de ser su propio jefe sin la carga de la evaluación constante.

Recompensa: se ocupa de cómo las personas de la comunidad aprecian los beneficios que reciben por realizar un buen trabajo. Así se favorece la remuneración frente al castigo en el lugar de trabajo.

Desafío: Es una reacción a la creencia de que el personal puede manejar las dificultades de su trabajo. Es la facilidad con la que un grupo permite que sus miembros asuman riesgos calculados en la búsqueda de sus objetivos.

Relaciones: Es lo felices que se sienten las personas en el trabajo y lo bien que se llevan con sus jefes, compañeros y otros compañeros de trabajo.

Cooperación: Es cuando todos en la empresa están de acuerdo en que la gerencia y el personal realmente se preocupan el uno por el otro. En todos los niveles de la empresa, el énfasis está en ayudarse unos a otros.

Estándares: Significa cuán seriamente las personas en la empresa toman las medidas de desempeño.

Conflictos: ser consciente del grado en que los compañeros de trabajo y los supervisores están dispuestos a tolerar e incluso alentar los desacuerdos y abordar y resolver abiertamente los problemas a medida que surgen.

Identidad: identificación y valor para el propio equipo y la organización. En gran parte de los casos, es un compromiso compartido con el éxito del grupo como un todo.

Por último, debemos mencionar los Modelos del Clima laboral, dentro de ellos destacan: el que describe el clima organizacional de Edel, R., García, S. y Guzmán, F. (2007). Proporcionaron un modelo explicativo para ayudar a los investigadores del entorno organizacional a comprender los aspectos involucrados y las interacciones que mantienen dentro de la empresa, con especial importancia en la complejidad e interacción del producto con diferentes partes de la organización.

Los modelos más utilizados para definir el clima nos ayudan a comprender e interpretar las características relacionadas con el clima, incluida la institución, la toma de decisiones y el liderazgo, entre muchas otras, y brindan un medio para

cuantificar este clima a través de la evaluación. La forma en que sus trabajadores se sienten trabajando allí tiene un impacto significativo en su motivación, satisfacción, rendimiento y, en última instancia, en los resultados de la empresa. Litwin y Stringer (en Goncalves 2011) indican el modelo de entorno organizacional.

A partir de esta perspectiva, evaluar el clima organizacional mide cómo se está desempeñando una organización, ya que es un filtro a través de factores tales como (forma, toma de decisiones y mandato), por ende, valorando el clima de las organizaciones se cuantifica la forma como es entendida la institución. Las particularidades de un sistema organizacional crean un clima particular, se la influye en las motivaciones y comportamiento correspondientes de los miembros de las organizaciones. Este comportamiento claramente tiene muchas consecuencias para la organización tales como satisfacción, desempeño, adaptabilidad, productividad, índice de accidentes y ausentismo. Pueden tener consecuencias negativas o positivas, dependiendo de cómo se sienta una persona con respecto al clima organizacional.

El modelo de participación del clima organizacional, muestra dos modelos que, cuando se aplican a organizaciones esféricas por parte de psicólogos o gerentes, se espera que modifiquen o alteren un clima inadecuado, lo que permite una evaluación metódica y la resolución de problemas. Está basada en una serie de pasos e instrucciones para dimensiones relevantes en tales casos. “claro que cambiar o modificar un entorno organizacional no es fácil. De hecho, sabemos que el ambiente de trabajo es el resultado de muchos aspectos y por lo tanto, las percepciones de las personas sobre su entorno interactúan para dar forma a este último, las intervenciones a este nivel son delicadas porque requieren cambiar las percepciones de los involucrados al influir en las percepciones de los involucrados al influir en los individuos y/o del ambiente de trabajo.

Las intervenciones de Brunet (2011) señalan que las estrategias de desarrollo organizacional a menudo se utilizan para lograr los cambios deseados en la cultura de una organización. Para mejorar las organizaciones y brindar mayores posibilidades en un mundo dinámico, el desarrollo organizacional es esencialmente un enfoque instructivo que se basa en gran medida en experimentar el

comportamiento en todos los aspectos. Se pueden utilizar una o más técnicas de desarrollo organizacional para cambiar el entorno organizacional. Claramente, el cambio debe basarse en la organización en su conjunto, no sólo en las personas que la integran, por la interdependencia de las variables de trabajo (causales, normativas y finales).

De hecho, los intervencionistas no deben centrar sus acciones en ningún elemento particular de una institución, sino que deben modificar, o al menos analizar otros elementos para lograr un cambio profundo y duradero. Los cambios realizados en un componente se pueden deshacer mediante el estado inmutable de otro componente. Así mismo se necesita considerar el impacto del componente cambiado en otras dimensiones. Brunet (2011) indican que estas iniciativas de crecimiento y cambio organizacional se centran en la interacción directa con los gerentes o los trabajadores. Cuando todas las personas (administración y empleados) y los componentes físicos están comprometidos, el efecto del cambio climático se magnifica. No tiene sentido tratar de cambiar las percepciones de los empleados sobre el entorno a menos que afecte las estructuras físicas y los procesos organizacionales que los rodean. Los miembros de la institucional contratados como gerentes necesitan cambiar sus puntos de vista y acciones.

Según la RAE, que es la que más fundamento teórico da al desempeño del trabajo, el desempeño es la acción y efecto de trabajar o desempeñar las funciones propias de la profesión, oficio o cargo.

El sujeto de psicología organizacional ha dedicado una gran tiempo y energía al estudio del desempeño (Aamodt, 2010). Debido a su relevancia, el estudio de esta palabra recibe mucha atención por parte de los investigadores. Esto se debe a que comprender el desempeño laboral es crucial.

Méndez (2000) destaca que en el sector industrial el término "desempeño laboral" se ha utilizado durante mucho tiempo como una herramienta para evaluar el funcionamiento óptimo de cada puesto, pero que es más probable que los individuos se sientan seguros y cuidadas por la organización en la que se encuentran. trabajo para, desde el área productiva, sin pasar por alto que los

empleados necesitan una retroalimentación basada en resultados, ya que conocer su grado de eficiencia proporciona una sensación de seguridad y ser valorado por el empleador, además de proporcionar un medio para ayudar al trabajador que no capta los patrones del empleador. Y de manera similar, Flores (2007) sienta las bases para incluir factores como la experiencia laboral y la conducta exitosa en las evaluaciones de desempeño junto con las pruebas y evaluaciones psicológicas.

De manera similar, para Chênevert y Vandenberghe (2013), la viabilidad a largo plazo de las organizaciones tiene una dependencia en gran medida, de los conocimientos, competencias y habilidades de sus trabajadores. Por esta razón las empresas necesitan empleados calificados, por ello, el desempeño debe ser evaluado de acuerdo con lo establecido en su cargo para de esta manera percatarse si los empleados están cumpliendo sus funciones, esto le permite afinar su eficacia y elaborar estrategias. Por ende, la eficiencia en el trabajo es una de las grandes fortalezas de una organización y un requisito previo para lograr resultados sostenibles a largo plazo. Sobre esta premisa, Chiavenato (2011) afirma que la eficiencia en el trabajo y con la que los colaboradores realizan su trabajo, es fundamental para una empresa y por ende una ventaja competitiva.

Por último, Pedraza et al (2010) A los gerentes no solo les interesa evaluar el desempeño de los empleados, sino también mejorarlo, como decían, ya que el desempeño laboral es la base para conseguir la eficiencia y el éxito de la empresa. El desempeño laboral en este contexto se refiere a las habilidades y contribuciones de los empleados a la empresa, según lo perciben sus compañeros de trabajo. Al respecto, Robbins (2004) equipara la productividad con la capacidad de uno para establecer estructuras y procedimientos que, en conjunto, inciden en la forma en que los empleados operan en el curso de la producción.

Además, existe un modelo teórico que mide de manera integral el desempeño laboral, es decir, el modelo teórico de Campbell, el cual es uno de los pilares de la teoría para evaluar el desempeño laboral por su estructura multidimensional, y su propósito es importante, tener un elemento que le ayude a medir su desempeño y desarrollar estrategias para alcanzar sus metas; sus componentes describen la arquitectura estructural latente del desempeño de cada puesto de trabajo.

Campbell et al. (1993) probar que la estructura subyacente del desempeño laboral puede explicarse mediante un modelo teórico que utiliza una categorización de ocupaciones de 8 factores. Hay una serie de variables que intervienen para determinar si un candidato es apto o no para un trabajo, incluida la naturaleza del trabajo en sí, la experiencia y capacitación del candidato, el conjunto de habilidades generales del candidato y el propio conjunto de habilidades transferibles del candidato. talentos. Asociadas a la comunicación escrita y verbal, incluida la capacidad de los empleados para escribir y hablar a audiencias de todos los tamaños; mantener la disciplina personal, lo que incluye evitar comportamientos negativos en la organización, del mismo modo facilitar el desempeño del equipo, el apoyo y la colaboración para mantener los objetivos individuales del grupo de trabajo para los colegas; supervisión, el gobierno que aborda el comportamiento orientado a la integración, ofrece respuestas a los desafíos y organiza los recursos es un ejemplo de impacto directo en el desempeño de los subordinados.

Asimismo, existen metodologías de evaluación del desempeño basadas recolectar datos e información de las actividades de los trabajadores que pueden ser utilizadas para evaluar dicho desempeño. Cada uno de estos componentes, por otro lado, solo nos da una pieza del rompecabezas.

Entrevista. Las respuestas y explicaciones de los entrevistados dan crédito a la idea de que algunas áreas necesitan mejorar. La retroalimentación de los empleados en forma de comentarios, quejas y sugerencias puede ayudar a una empresa a determinar qué debe hacer para satisfacer a sus trabajadores y sus propios objetivos. Las entrevistas de salida son otra fuente de datos; se realiza con los jubilados y los que se van de la institución, registrando sus opiniones y realizando encuestas para identificar los motivos de insatisfacción (si las hubiera), y los problemas.

Encuestas de opinión. También llamadas pesquisas de concientización. Los métodos de entrevista requieren bastante tiempo, son costosos y, a menudo, se limitan a un pequeño número de personas. Gracias a un cuestionario bien elaborado, es probable obtener información más específica sobre el estado real del aspecto particular de la institución que se está evaluando. Otra característica de las

encuestas es que conducen a respuestas más honestas y confiables. Las tendencias descubiertas por varias encuestas son particularmente importantes.

Análisis de los expedientes del personal. Tener estos en su lugar ayuda a garantizar que los trabajadores sigan las reglas establecidas por la empresa, así como las leyes aplicables (seguridad y limpieza, evaluación de reclamos de trabajadores, evaluación de compensación y planes y políticas).

Experimentación de técnicas personales. Acepta comparaciones en tiempo real, independientes de la ubicación, grupos experimentales y de control. No obstante, existen algunos inconvenientes en este experimento: muchos gerentes pueden causar problemas con la moral del equipo y pueden crear desconfianza entre aquellos que no son seleccionados para formar parte del programa; los que conforman los equipos experimentales pueden sentirse manipulados; las pruebas pueden dar lugar a resultados inciertos y/o poco fiables debido a alteraciones en el entorno de trabajo o simplemente a la exposición rutinaria; además se puede intercambiar datos entre los grupos.

En cuanto a las dimensiones Bohórquez (2007) propone las siguientes:

Orientación a resultados: se refiere a que los trabajadores de una organización estén conscientes de las metas que quieren alcanzar, una vez desarrollado lo anterior, el próximo paso es aumentar la importancia de las funciones que realiza cada trabajador.

Relaciones interpersonales: toda forma o modo en que las personas se involucran, inventan y mantienen la fraternidad, respetando las prácticas religiosas, culturales, los modos de vida, etc. Lo que un individuo precisa de los demás es la experiencia social, emprendiendo proyectos nuevos, teniendo opiniones creativas y modernas, congruentes con el objetivo de obtener los resultados esperados, dicho de otro modo, cumplir con las metas trazadas, se trata de ejercitar la voluntad e inclinación respecto a la responsabilidad.

Trabajo en Equipo: es una estrategia o medio para lograr una meta porque involucra la intervención, asistencia y apoyo de muchas personas involucradas en una meta común, lo cual es bueno para los grupos.

Prado (2015) estableció diferentes dimensiones en función a lo propuesto por otros autores:

Relación con el jefe. La conexión entre un empleado y su supervisor es una de las más importantes en el lugar de trabajo. Estos lazos tienen el potencial de fomentar un entorno de trabajo óptimo y la motivación intrínseca esencial para el máximo rendimiento por parte de los empleados.

Desempeño con las condiciones físicas. Aunque las temperaturas del lugar de trabajo pueden variar mucho de una empresa a otra, es crucial que los empleados puedan mantener un ambiente de trabajo cómodo.

El ruido fuerte, constante o predecible no suelen causar un rendimiento deficiente, pero el ruido fuerte e impredecible tiende a causar y degradar la satisfacción.

La intensidad de la luz debe determinarse según la complejidad del trabajo y la precisión necesaria. El estándar del mundo natural. La presencia de numerosos contaminantes generalmente reduce la eficiencia y la precisión generales.

Desempeño a través de la participación para tomar decisiones. Se ha demostrado que la participación que la toma de decisiones se incrementa con la motivación, la autoestima y las conexiones interpersonales, así como la calidad de las elecciones realizadas y su aceptabilidad por todas las partes.

Desempeño con el trabajo. Un método exitoso para mejorar el desempeño debe incluir a las partes interesadas de toda la empresa. Los empresarios necesitan ver su negocio como un sistema dinámico de partes interrelacionadas para comprender este concepto.

Reconocimiento con el desempeño. Un instrumento de gestión idóneo es el reconocimiento puesto que fortalece la conexión entre la institución y sus empleados e impulsa cambios positivos en la institución.

Reglamento de Desempeño Laboral vigente - Resolución, 2010, Directiva 010-2009 DEGDRRHHDIRESA, evaluación del desempeño y conducta laboral, la directiva vigente desde 2010 tiene por objeto el propósito del desempeño laboral establecido por Decreto legislativo No. 276, esas directivas deben ser implementadas por las unidades operativas de la dirección regional de salud. Reglamento para la gestión y administración del personal médico de la Dirección Regional de Salud de Tacna, según lo establecido en la Resolución Directoral N° 0095-2007-OAJDG/DRS.T/GOB.REG.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

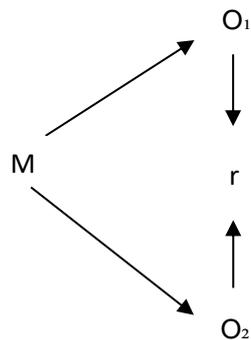
##### Tipo de estudio

Es de tipo básico. En ese sentido, se originan y se mantienen dentro de un determinado marco teórico. El objetivo es ampliar la comprensión de la ciencia sin sopesarla con ninguna consideración práctica. (CONCYTEC 2018)

##### Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental. Para Fernández et al (2010) el estudio no experimental viene a ser la indagación que se lleva a cabo, sin manipulación, sin autonomía de variables y en los que únicamente se aprecian las singularidades en su entorno para inmediatamente examinarlos.

El estudio será descriptiva y Correlacional.



##### Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Clima laboral

O<sub>2</sub> = Desempeño de los servidores públicos

r = Relación entre las variables.

#### 3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1: Clima Laboral

Variable 2: Desempeño Laboral

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población:**

Según Fernández et al (2010) Expresan que, la “población está compuesta enteramente por la totalidad de los hechos que coinciden con una secuencia de precisiones; con la que se apoya para ser estudiada referente a lo que se desea para universalizar los resultados”.

La población está constituida por personal asistencial y administrativo entre nombrados y contratados de la Micro Red Cuñumbuque, laborando en turnos de mañana, tarde y noche; llegando a un total de 58 trabajadores.

#### **Criterios de inclusión:**

Personal asistencial y administrativo entre nombrados y contratados de las diferentes áreas quienes de manera directa realizan atención a los usuarios, dentro de los cuales están:

- Médicos (04)
- Licenciados en enfermería (05)
- Obstetras (05)
- Odontólogos (02)
- Psicólogo (01)
- Técnicos en enfermería (33)
- Técnicos en farmacia (01)
- Técnicos en laboratorio (02)
- Técnicos en computación – SIS (02)

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal de limpieza (1)
- Pilotos de ambulancia (2)

#### **3.3.2 Muestra:**

Para Bernal (2010), la muestra “viene a ser el fragmento de la población que se escoge, básicamente es de esta de la que se conseguirá la información para la

elaboración de la investigación y sobre la que se ejecutaran la evaluación y la comprobación de las variables materia de análisis”.

La muestra estuvo constituida por 55 servidores públicos en función a los criterios de exclusión e inclusión.

### **3.3.3 Muestreo:**

Muestreo no probabilístico

### **3.3.4 Unidad de análisis:**

Un trabajador de la Micro Red de Salud de Cuñumbuque 2022.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

Para recolectar los datos se dio uso de:

La Encuesta: Según López y Fachelli (2015) argumentan que esta técnica es contemplada como la principal fuente para conseguir datos mediante la indagación de los sujetos con el objetivo de obtener de manera metodológica hechos sobre la figura que se diferencian de una disparidad de investigación adelantadamente establecida.

Esta técnica se utilizó para recopilar información sobre el tamaño de las variables de estudio. La encuesta aplica a los trabajadores de la Micro red Cuñumbuque, en donde las contribuciones de estos permitieron la recopilación de datos que informaron los hallazgos del estudio.

### **Instrumentos**

Se confeccionó un cuestionario basado en el tamaño de las variables enviado al personal de la Micro Red Cuñumbuque y evaluado profesionalmente para su validez y confiabilidad. Las herramientas se proporcionan directamente a los empleados para recibir comentarios, no hay intermedios y las respuestas se evalúan frase por frase, este es el tipo que mejor describe la reacción o respuesta del encuestado.

Carrasco (2010), señala que, “cuando se estudia un gran número de personas, los cuestionarios son la herramienta de investigación social más utilizada debido a que pueden responderse directamente a través de cuestionarios presentados al público.

a) Cuestionario “Clima laboral”

Creado en base a recopilación de múltiples autores, conformado por 8 dimensiones tales como el entorno laboral, los beneficios socioeconómicos, las normas institucionales, la evaluación, las relaciones sociales, la estructura organizacional, la toma de decisiones y los desafíos laborales; las cuales están constituidas de 2 ítems cada uno; haciendo un total de 32 preguntas. Las que se puntúan de 0 a 4 haciendo un total de 120 puntos de manera general.

b) Cuestionario “Desempeño laboral”

El cuestionario de desempeño fue empleado para 55 trabajadores con un total de cinco dimensiones, desarrollados con 2 ítems cada uno, que hace un total de 92 puntos y se tomó en cuenta las siguientes dimensiones:

- Rendimiento
- Eficiencia
- Conducta
- Trabajo en equipo
- Conocimiento de sus funciones

**Validez**

Para ello 3 expertos validaron el instrumento de acuerdo a la metodología, investigación y especialidad; quienes concluyeron que el instrumento cumplía con el propósito de la investigación y estaba apto para ser aplicado, siendo los resultados los siguientes.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de Validez	Opinión de experto
Clima laboral	1	Metodología	4,5	Aplicable
	2	Investigación	4,6	Aplicable
	3	Especialidad	4,0	Aplicable

Desempeño laboral	1	Metodología	4,7	Aplicable
	2	Investigación	4,5	Aplicable
	3	Especialidad	4,1	aplicable

El resultado para la primera variable tuvo un promedio de 4,4 es decir existe una afinidad entre los expertos que es de 88% que lleva a una validez aceptable, según el alfa de Cronbach proyecta como rango 0,75 el cual le da una magnitud alta. Para la variable desempeño laboral tuvo un promedio de 4,43 es decir existe una afinidad entre los expertos que es de 89% que lleva a una validez aceptable, según el alfa de Cronbach proyecta como rango 0,63 el cual le da una magnitud alta.

### **Confiabilidad**

Se aplica el alfa de Cronbach para calcular el factor confianza. Carrasco (2010) afirma que este coeficiente oscila entre 0 y 1, donde 0 significa cero confianzas y 1 representa máxima confianza.

Al hacer los cálculos se halló un alfa de Cronbach fue de 0,75 lo que quiere decir que el cuestionario que midió el clima laboral es altamente confiable; de manera similar en el cuestionario de la segunda variable, el alfa de Cronbach fue de 0,63 lo que muestra una confianza alta.

### **3.5 Procedimientos**

Se realizó mediante el siguiente procedimiento:

- Se remitió una solicitud a la directora de la Red de Salud Lamas, dando a conocer la razón de la investigación y el valor de esta.
- Después de haber encontrado a la población estudiada, con el permiso de la Red de salud, se ingresó a todas las áreas respectivas para la aplicación de las encuestas.
- Posteriormente se procedió a aplicar las encuestas a los 55 empleados de la Micro Red Cuñumbuque.
- Se continuó con la recopilación de la información para posteriormente procesarla.

- Luego de obtenidos los resultados se informó de estos a la gerente de la Micro Red Cuñumbuque, brindándole los resultados de nuestra investigación.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Procedimiento para el procesamiento estadístico de datos

A continuación, se detallan los procedimientos para el análisis estadístico de los datos recopilados:

- Los datos recopilados de las encuestas se ingresaron en una base de datos creada en Microsoft Excel.
- Codificación de las variables.
- Se utilizó SPSS v19 para digitalizar la información; se utilizó la prueba de Kolmogorov para determinar si los datos seguían o no una distribución normal, ya que el tamaño de la muestra era superior a 50, obteniéndose un valor de 0,074 y 0,070 para cada encuesta respectivamente, lo que indica una distribución normal por ser menor a 0,05, por lo cual para la verificación de hipótesis se empleó el coeficiente de Rho de Pearson entre las dimensiones de estudio.
- Confección de tablas con datos estadísticos.
- Confección de gráficos con los resultados que tienen significancia.
- Evaluación de la información resultante.

### 3.7 Aspectos éticos

La investigación tuvo en consideración las siguientes reglas internacionales: **Justicia**, haber brindado un trato igualitario a cada uno de los encuestados sin distinciones. **Respeto**, puesto que se reconoce a cada trabajador como autónomo, único y libre. **Autonomía**, debido a que el autor de la investigación tiene la libre elección de su tema. **Beneficencia**, el estudio se efectuó con el propósito de ofrecer una contribución significativa para la sociedad científica y a la Micro Red de salud.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,114	55	,074
Desempeño	,107	55	,070

a. Significación de Lilliefors

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

#### Interpretación

La investigación se realizó en base a kolmogorov, puesto que se trabajó con una muestra mayor a 50. Donde:

Sig.= nivel error= p valor =0.05

Hay distribución normal si  $p > 0,05$

No hay distribución normal si  $p < 0,05$

En la cual se obtuvo que ambas variables fueron mayores de p lo que evidencia normalidad en la distribución por lo que se utilizará coef. de Pearson.

Tabla 2

*Relación entre entorno laboral y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Entorno l.	Rendimiento
Entorno laboral	C. Pearson	1	,120
	Sig. (bilateral)		,382
	N	55	55
Rendimiento	C. Pearson	,120	1
	Sig. (bilateral)	,382	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 2 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,120$ ) con un nivel de error (sig. = $0,282$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) y conforme con la regla de decisión, se rechaza la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre entorno laboral y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0144$ , solamente el 1% del rendimiento depende o es influenciado por el entorno laboral y la diferencia (99%) se deben a otras razones ajenas al entorno.

Tabla 3

*Relación entre entorno laboral y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Entorno l.	eficiencia
Entorno laboral	C. Pearson	1	,070
	Sig. (bilateral)		,612
	N	55	55
Eficiencia	C. Pearson	,070	1
	Sig. (bilateral)	,612	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 3 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,070$ ) con un nivel de error (sig. = $0,612$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ), es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no vínculo significativo entre entorno laboral y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0049$ , solamente el 0,49% de la eficiencia depende o es influenciado por el entorno laboral y la diferencia (99.51%) se deben a otras razones ajenas al entorno.

Tabla 4

*Relación entre entorno laboral y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Entorno l.	conducta
Entorno laboral	C. Pearson	1	,250
	Sig. (bilateral)		,065
	N	55	55
conducta	C. Pearson	,250	1
	Sig. (bilateral)	,065	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 4 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,250$ ) con un nivel de error (sig. = $0,065$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre entorno laboral y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0625$ , solamente el 6% de la conducta depende o es influenciado por el entorno laboral y la diferencia (94%) se deben a otras razones ajenas al entorno.

Tabla 5

*Relación entre entorno laboral y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

<b>Correlación</b>		Entorno l.	Trabajo
Entorno laboral	C. Pearson	1	,195
	Sig. (bilateral)		,154
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,195	1
	Sig. (bilateral)	,154	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 5 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,195$ ) con un nivel de error (sig. = $0,154$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre entorno laboral y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0380$ , solamente el 4% del trabajo en equipo depende o es influenciado por el entorno laboral y la diferencia (96%) se deben a otras razones ajenas al entorno.

Tabla 6

*Relación entre entorno laboral y conocimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud de Cuñumbuque.*

Correlación		Entorno l.	Conocimiento
Entorno laboral	C. Pearson	1	,057
	Sig. (bilateral)		,682
	N	55	55
Conocimiento de sus funciones	C. Pearson	,057	1
	Sig. (bilateral)	,682	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 6 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,057$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.}=0,682$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre entorno laboral y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0032$ , solamente el 0.3% del conocimiento de sus funciones depende o es influenciado por el entorno laboral y la diferencia (99.7%) se deben a otras razones ajenas al entorno.

Tabla 7

*Relación entre beneficios socioeconómicos y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

<b>Correlación</b>		Beneficios	Rendimiento
Beneficios socioeconómicos	C. Pearson	1	,179
	Sig. (bilateral)		,191
	N	55	55
Rendimiento	C. Pearson	,179	1
	Sig. (bilateral)	,191	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 7 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,179$ ) con un nivel de error (sig. = $0,191$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre beneficios socioeconómicos y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0320$ , solamente el 3% del rendimiento depende o es influenciado por los beneficios socioeconómicos y la diferencia (97%) se deben a otras razones ajenas a los beneficios.

Tabla 8

*Relación entre beneficios socioeconómicos y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Beneficios	eficiencia
Beneficios socioeconómicos	C. Pearson	1	,317*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	55	55
Eficiencia	C. Pearson	,317*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	55	55

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

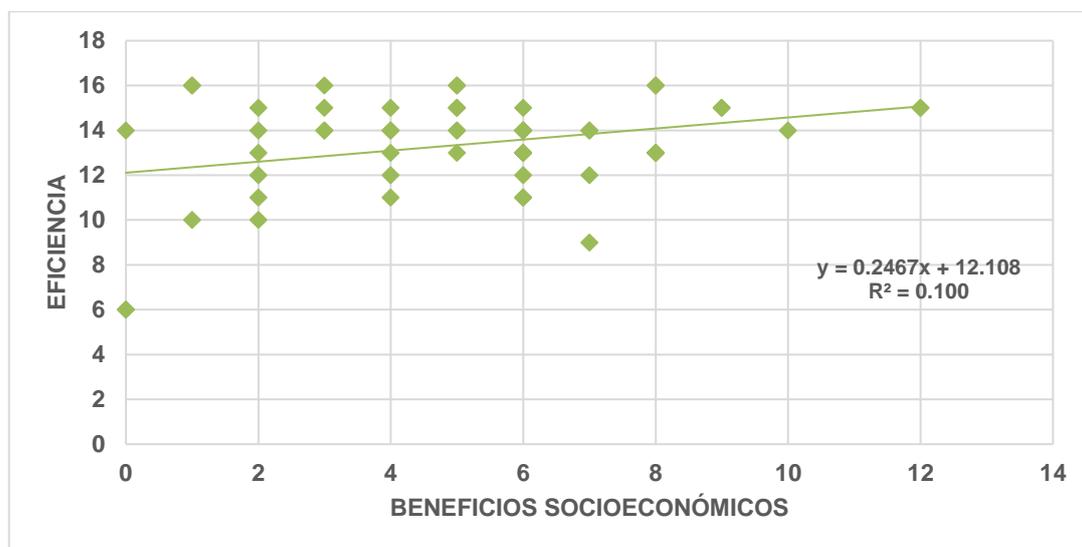
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 8 se observa una correlación de Pearson ( $r=0,317^*$ ) con un nivel de error (sig. =0,018) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre beneficios socioeconómicos y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1004$ , solamente el 10% de la eficiencia depende o es influenciada por los beneficios socioeconómicos y la diferencia 90% se deben a otras razones ajenas a dichos beneficios.

Figura 1

Dispersión entre beneficios socioeconómicos y eficiencia



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 9  
*Relación entre beneficios socioeconómicos y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Beneficios	Conducta
Beneficios socioeconómicos	C. Pearson	1	,340*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	55	55
Conducta	C. Pearson	,340*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	55	55

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

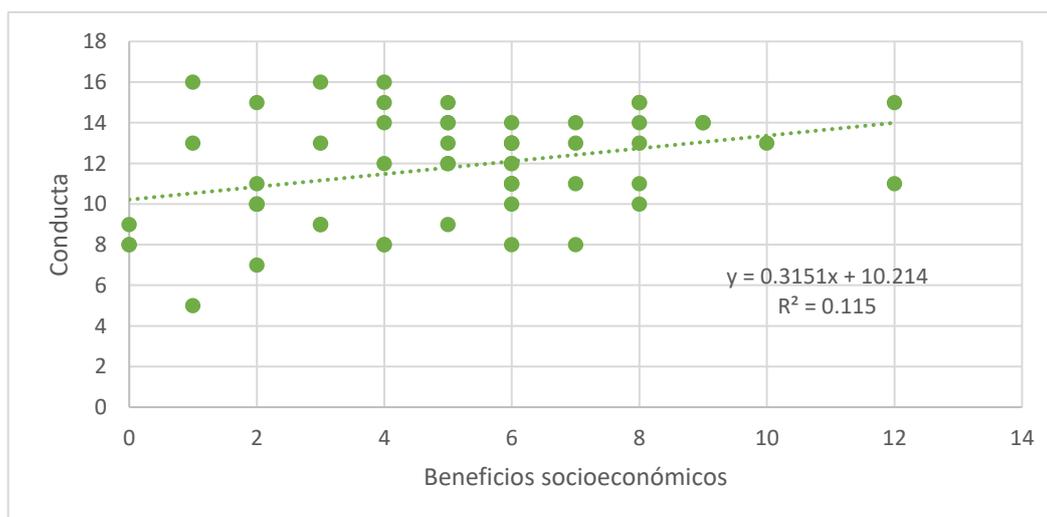
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 9 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,340^*$ ) con un nivel de error (sig. =0,011) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre beneficios socioeconómicos y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1156$ , solamente el 11% de la conducta depende o es influenciada por los beneficios socioeconómicos y la diferencia 81% se deben a otras razones ajenas a dichos beneficios.

Figura 2

Dispersión entre beneficios socioeconómicos y conducta.



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 10

*Relación entre beneficios socioeconómicos y el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Beneficio	Trabajo
Beneficio	C. Pearson	1	,206
	Sig. (bilateral)		,131
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,206	1
	Sig. (bilateral)	,131	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 10 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,206$ ) con un nivel de error (sig. = $0,131$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre beneficios socioeconómicos y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0424$ , solamente el 4% del trabajo en equipo depende o es influenciado por los beneficios socioeconómicos y la diferencia (96%) se deben a otras razones ajenas a los beneficios.

Tabla 11

*Relación entre beneficios socioeconómicos y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas2022.*

Correlación		Beneficios	Conocimiento
Beneficios socioeconómicos	C. Pearson	1	,086
	Sig. (bilateral)		,533
	N	55	55
Conocimiento de sus funciones	C. Pearson	,086	1
	Sig. (bilateral)	,533	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 11 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,086$ ) con un nivel de error ( $\text{sig. } =0,533$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre beneficios socioeconómicos y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0073$ , solamente el 0,7% del conocimiento de sus funciones depende o es influenciado por los beneficios socioeconómicos y la diferencia (99,3%) se deben a otras razones ajenas a los beneficios.

Tabla 12

*Relación entre normas institucionales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Normas I.	Rendimiento
Normas institucionales	C. Pearson	1	,448**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	55	55
Rendimiento	C. Pearson	,448**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	55	55

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

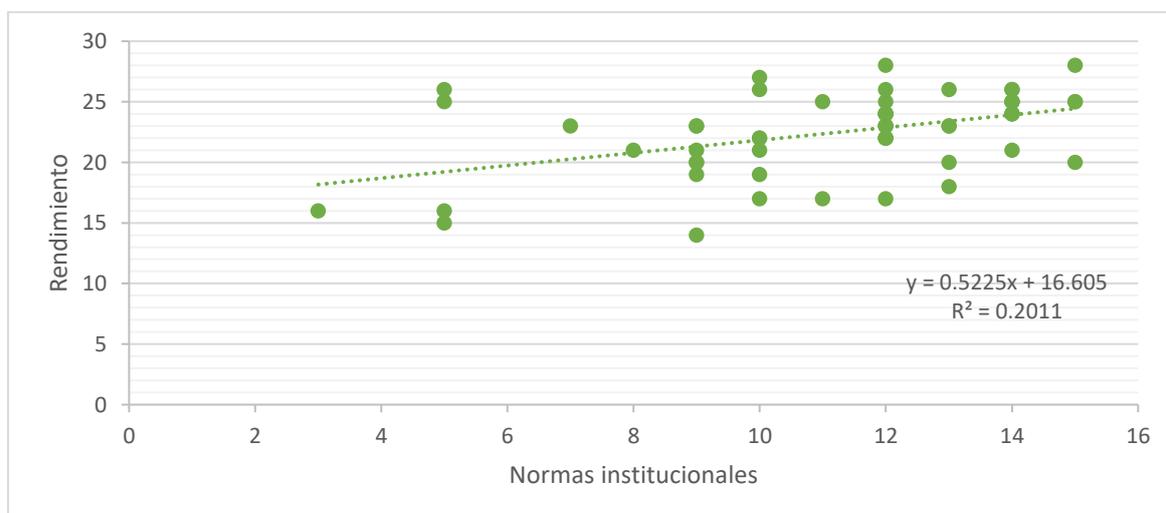
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 12 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,448^{**}$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} = 0,001$ ) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p < 0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre normas institucionales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0,200$ , solamente el 20% del rendimiento depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 80% se deben a otras razones ajenas a dichas normas.

Figura 3

Dispersión entre normas institucionales y rendimiento



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 13

*Relación entre normas institucionales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Normas	eficiencia
Normas	C. Pearson	1	,559**
institucionales	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Eficiencia	C. Pearson	,559**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

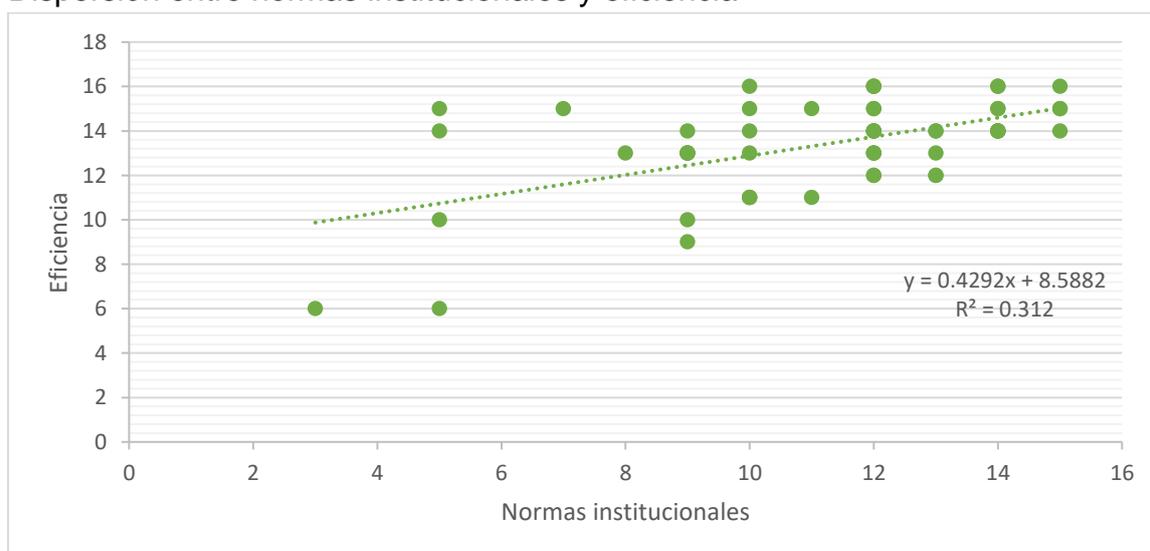
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 13 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,559^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,000) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre normas institucionales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,3124$ , solamente el 20% de la eficiencia depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 80% se deben a otras razones ajenas a dichas normas.

Figura 4

Dispersión entre normas institucionales y eficiencia



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 14

*Relación entre normas institucionales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud de Cuñumbuque.*

Correlación		Normas	conducta
Normas institucionales	C. Pearson	1	,446**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	55	55
Conducta	C. Pearson	,446**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	55	55

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

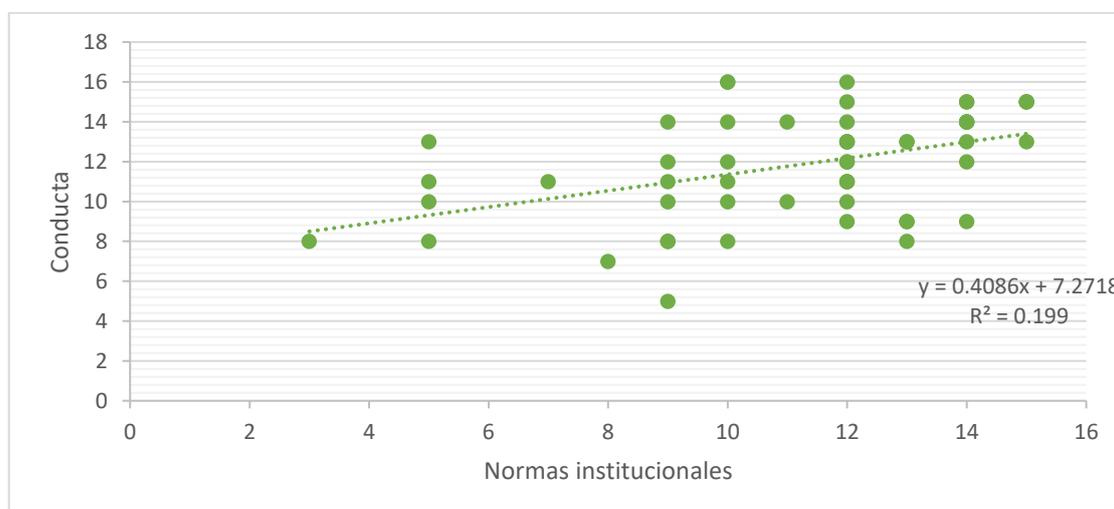
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 14 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,446^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,001) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre normas institucionales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1989$ , solamente el 20% de la conducta depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 80% se deben a otras razones ajenas a dichas normas.

Figura 5

Dispersión entre normas institucionales y conducta



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 15

*Relación entre normas institucionales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud de Cuñumbuque.*

Correlación		Normas	trabajo
Normas institucionales	C. Pearson	1	,411**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,411**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	55	55

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

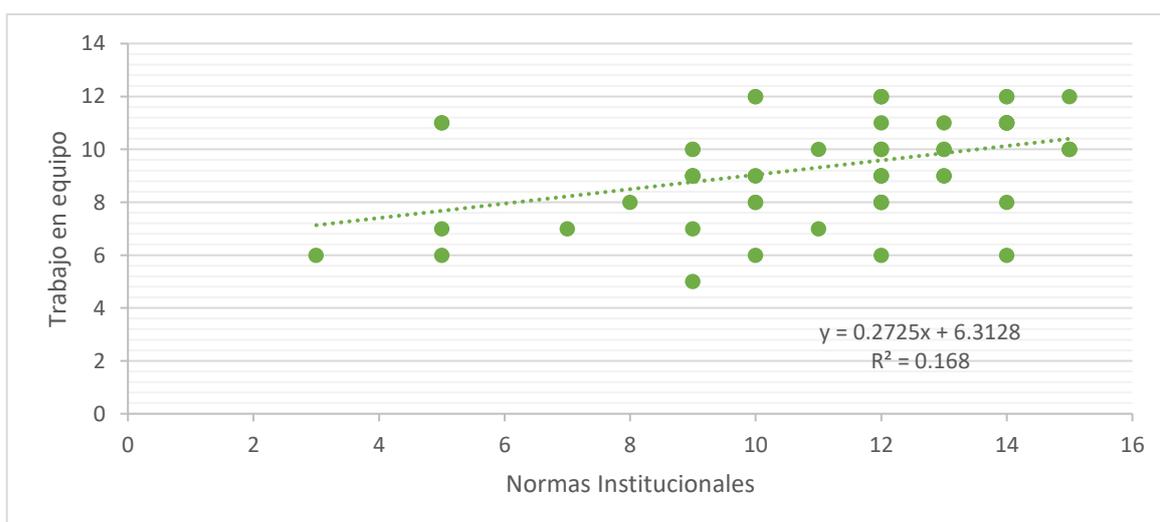
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 15 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,411^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,002) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo positivo y significativo entre normas institucionales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1689$ , solamente el 17% del trabajo en equipo depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 83% se deben a otras razones ajenas a dichas normas.

Figura 6

Dispersión entre normas institucionales y trabajo en equipo



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 16

*Relación entre normas institucionales y conocimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud de Cuñumbuque.*

Correlación		Normas	funciones
Normas institucionales	C. Pearson	1	,568**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Conocimiento de sus funciones	C. Pearson	,568**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

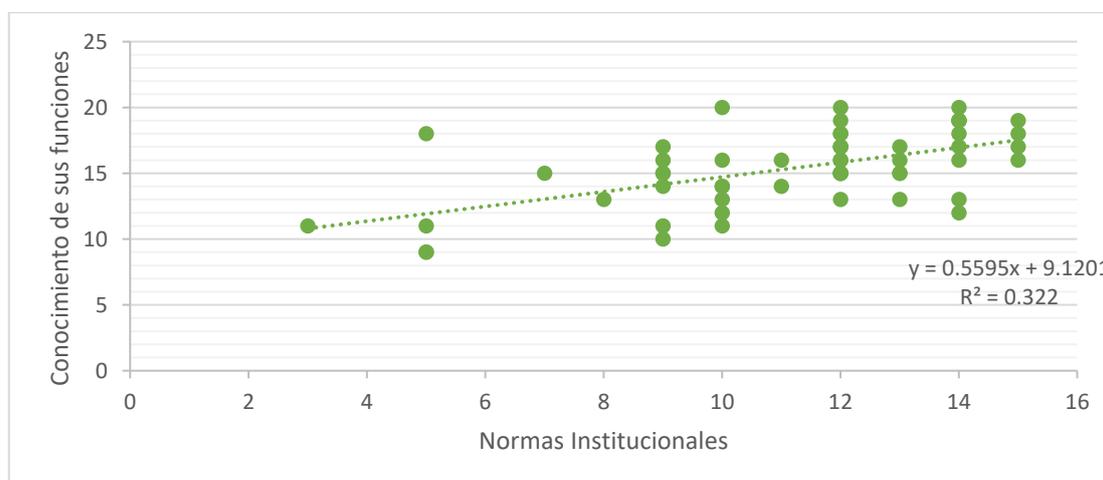
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 16 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,568^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,000) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$  es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo positivo y significativo entre normas institucionales y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,3226$ , solamente el 32% del conocimiento de sus funciones depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 68% se deben a otras razones ajenas a dichas normas.

Figura 7

Dispersión entre normas institucionales y conocimientos de sus funciones



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 17

*Relación entre evaluación y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud de Cuñumbuque.*

Correlación		Evaluación	Rendimiento
Evaluación	C. Pearson	1	,256
	Sig. (bilateral)		,059
	N	55	55
Rendimiento	C. Pearson	,256	1
	Sig. (bilateral)	,059	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 17 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,256$ ) con un nivel de error (sig. =0,059 con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre evaluación y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0655$ , solamente el 6% del rendimiento depende o es influenciado por la evaluación y la diferencia (94%) se deben a otras razones ajenas a la evaluación.

Tabla 18

*Relación entre evaluación y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Evaluación	eficiencia
Evaluación	C. Pearson	1	,186
	Sig. (bilateral)		,175
	N	55	55
eficiencia	C. Pearson	,186	1
	Sig. (bilateral)	,175	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 18 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,186$ ) con un nivel de error ( $\text{sig. } =0,175$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre evaluación y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0345$ , solamente el 3% de la eficiencia depende o es influenciado por la evaluación y la diferencia (97%) se deben a otras razones ajenas a la evaluación.

Tabla 19

*Relación entre evaluación y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

<b>Correlación</b>		Evaluación	conducta
Evaluación	C. Pearson	1	,280*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	55	55
conducta	C. Pearson	,280*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	55	55

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 19 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,280$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} =0,039$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre evaluación y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0784$ , solamente el 8% de la conducta depende o es influenciado por la evaluación y la diferencia (92%) se deben a otras razones ajenas a la evaluación.

Tabla 20

*Prueba de Hipótesis entre evaluación y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud de Cuñumbuque.*

<b>Correlación</b>		Evaluación	trabajo
Evaluación	C. Pearson	1	,218
	Sig. (bilateral)		,110
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,218	1
	Sig. (bilateral)	,110	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 20 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,218$ ) con un nivel de error ( $\text{sig. } =0,110$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre evaluación y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0475$ , solamente el 5% del trabajo en equipo depende o es influenciado por la evaluación y la diferencia (95%) se deben a otras razones ajenas a la evaluación.

Tabla 21

*Relación entre evaluación y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Evaluación	Conocimiento
Evaluación	C. Pearson	1	,356**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	55	55
Conocimiento de sus funciones	C. Pearson	,356**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	55	55

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

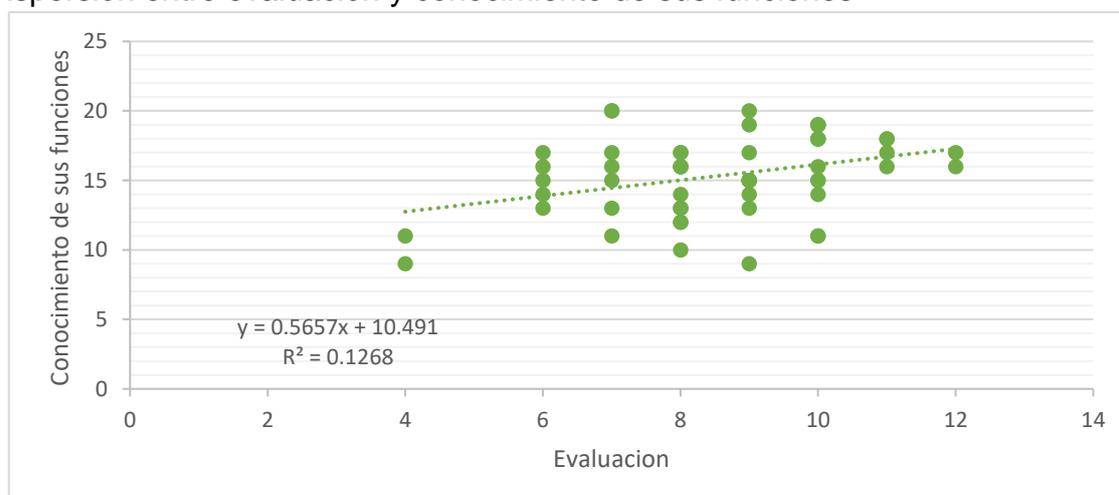
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 21 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,356^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,008) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo positivo y significativo entre evaluación y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1237$ , solamente el 13% del conocimiento de sus funciones depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 87% se deben a otras razones ajenas a dicha evaluación.

Figura 8

Dispersión entre evaluación y conocimiento de sus funciones



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016

Tabla 22

*Relación entre relaciones sociales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		relaciones	rendimiento
Relaciones sociales	C. Pearson	1	,144
	Sig. (bilateral)		,294
	N	55	55
rendimiento	C. Pearson	,144	1
	Sig. (bilateral)	,294	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 22 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,144$ ) con un nivel de error (sig. = $0,294$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre relaciones sociales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0207$ , solamente el 2% del rendimiento depende o es influenciado por las relaciones sociales y la diferencia (98%) se deben a otras razones ajenas a las relaciones.

Tabla 23

*Relación entre relaciones sociales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

correlación		relaciones	eficiencia
relaciones	C. Pearson	1	-,031
	Sig. (bilateral)		,823
	N	55	55
eficiencia	C. Pearson	-,031	1
	Sig. (bilateral)	,823	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 23 se aprecia una correlación de Pearson ( $r = -0,031$ ) con un nivel de error (sig. = 0,823 con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p < 0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre relaciones sociales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0$ , lo que indica que la eficiencia no es influenciada por las relaciones sociales.

Tabla 24

*Relación entre relaciones sociales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

correlación		relaciones	conducta
Relaciones sociales	C. Pearson	1	,152
	Sig. (bilateral)		,269
	N	55	55
conducta	C. Pearson	,152	1
	Sig. (bilateral)	,269	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 24 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,152$ ) con un nivel de error (sig. =0,269 con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre relaciones sociales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0231$ , solamente el 2% de la conducta depende o es influenciado por las relaciones sociales y la diferencia (98%) se deben a otras razones ajenas a las relaciones.

Tabla 25

*Relación entre relaciones sociales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

correlación		relaciones	equipo
Relaciones sociales	C. Pearson	1	,035
	Sig. (bilateral)		,802
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,035	1
	Sig. (bilateral)	,802	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 25 se aprecia una correlación de Pearson ( $r= 0,035$ ) con un nivel de error (sig. =0,802 con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre relaciones sociales y trabajo en equipo trabajo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0012$ , solamente el 0,12% del trabajo en equipo depende o es influenciado por las relaciones sociales y la diferencia (99,88%) se deben a otras razones ajenas a las relaciones.

Tabla 26

*Relación entre relaciones sociales y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		relaciones	conocimiento
relaciones	C. Pearson	1	-,002
	Sig. (bilateral)		,990
	N	55	55
conocimiento	C. Pearson	-,002	1
	Sig. (bilateral)	,990	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 26 se aprecia una correlación de Pearson ( $r = -0,002$ ) con un nivel de error (sig. = 0,990 con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p < 0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no vínculo significativo entre relaciones sociales y conocimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0$ , lo que indica que el conocimiento no es influenciado por las relaciones sociales.

Tabla 27

*Relación entre estructura organizacional y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		estructura	rendimiento
Estructura	C. Pearson	1	,479**
organizacional	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
rendimiento	C. Pearson	,479**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

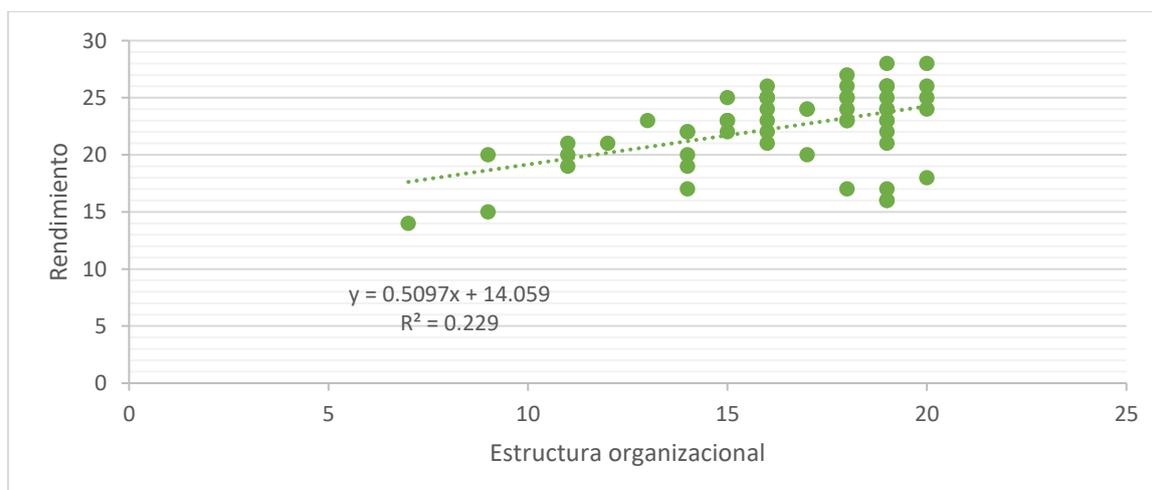
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 27 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,479^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,000) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre estructura organizacional y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,2294$ , solamente el 23% del rendimiento de sus funciones depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 77% se deben a otras razones ajenas a dicha estructura.

Figura 9

Dispersión entre estructura organizacional y rendimiento



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 28

*Relación entre estructura organizacional y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		estructura	eficiencia
estructura	C. Pearson	1	,352**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	55	55
eficiencia	C. Pearson	,352**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	55	55

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

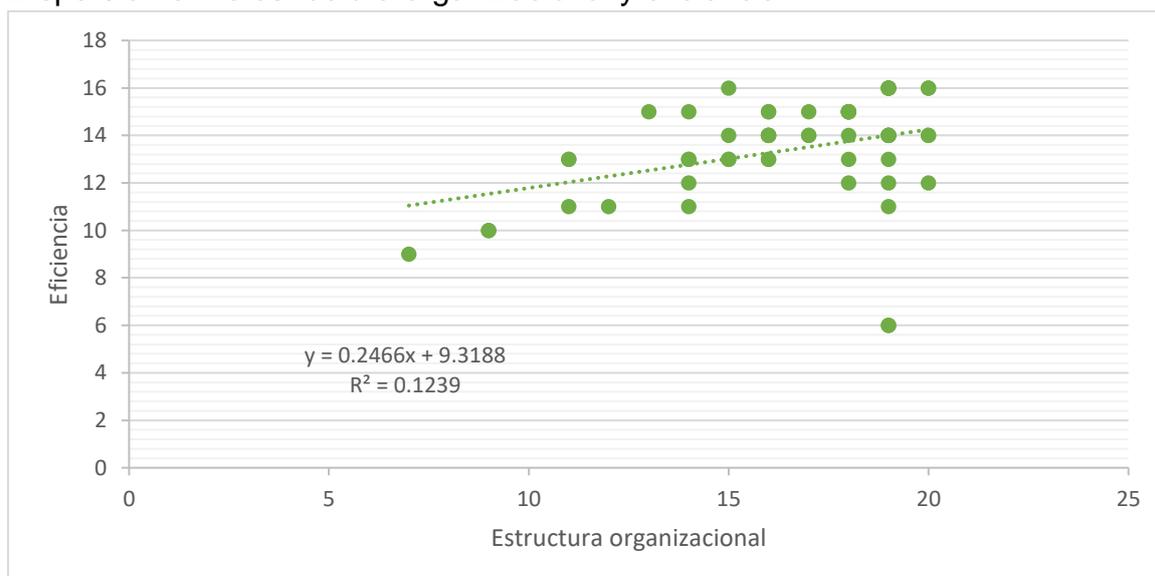
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 28 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,352^{**}$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} = 0,008$ ) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p < 0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre estructura organizacional y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0,1239$ , solamente el 12% de la eficiencia depende o es influenciada por la estructura organizacional y la diferencia 88% se deben a otras razones ajenas a dicha estructura.

Figura 10

Dispersión entre estructura organizacional y eficiencia



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 29

*Relación entre estructura organizacional y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		estructura	conducta
estructura	C. Pearson	1	,536**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
conducta	C. Pearson	,536**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

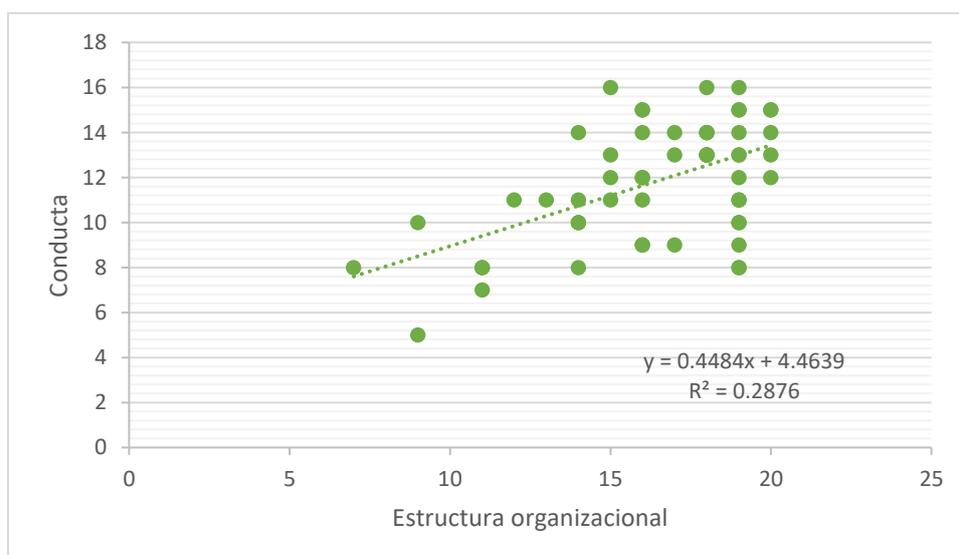
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 29 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,536^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,000) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre estructura organizacional y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,2872$ , solamente el 29% de la conducta depende o es influenciada por la estructura organizacional y la diferencia 71% se deben a otras razones ajenas a dicha estructura.

Figura 11

Dispersión entre estructura organizacional y conducta



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 30

*Relación entre estructura organizacional y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		estructura	equipo
Estructura organizacional	C. Pearson	1	,359**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,359**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	55	55

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

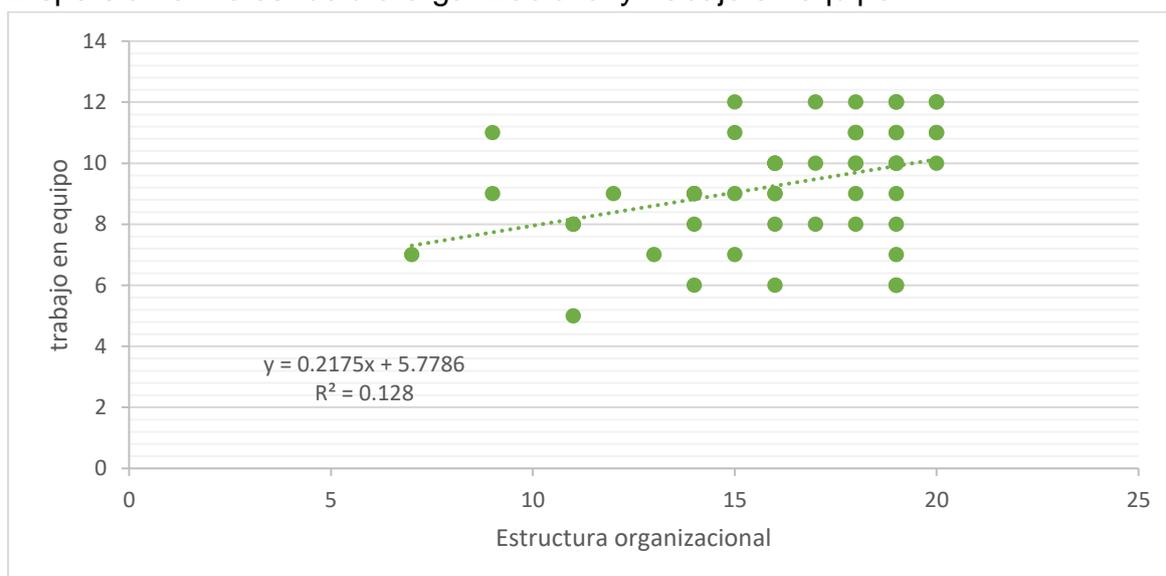
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 30 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,359^{**}$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} = 0,007$ ) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p < 0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre estructura organizacional y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0,1288$ , solamente el 13% del trabajo en equipo depende o es influenciada por la estructura organizacional y la diferencia 87% se deben a otras razones ajenas a dicha estructura.

Figura 12

Dispersión entre estructura organizacional y trabajo en equipo



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 31

*Relación entre estructura organizacional y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		estructura	conocimiento
Estructura organizacional	C. Pearson	1	,512**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Conocimiento de sus funciones	C. Pearson	,512**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

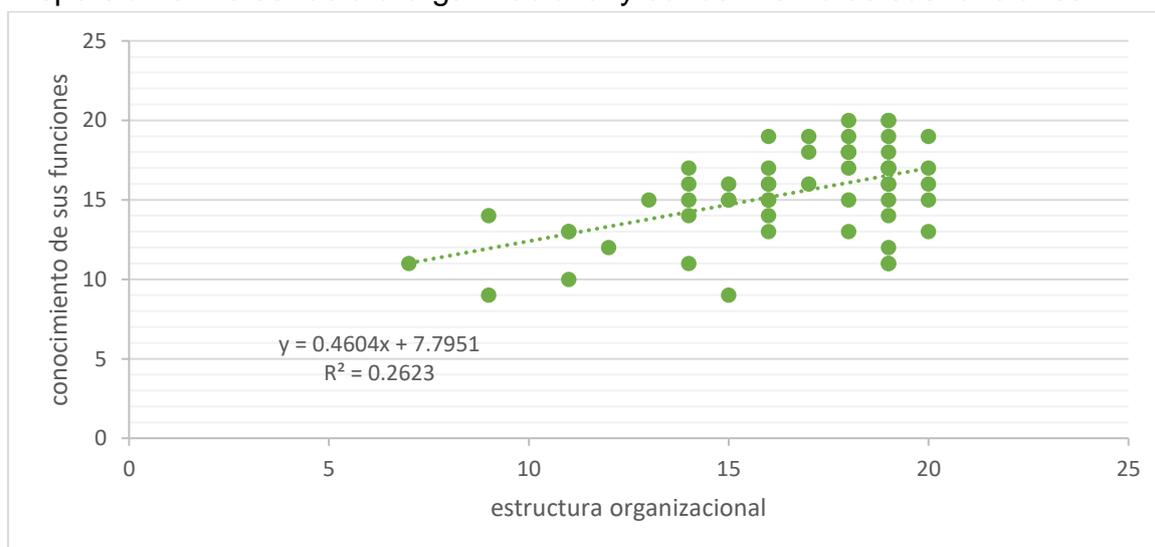
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### . Explicación

Conforme con la tabla 31 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,512^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,000) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre estructura organizacional y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,2621$ , solamente el 26% del conocimiento de sus funciones depende o es influenciada por la estructura organizacional y la diferencia 74% se deben a otras razones ajenas a dicha estructura.

Figura 13

Dispersión entre estructura organizacional y conocimiento de sus funciones



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 32

*Relación entre toma de decisiones y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		decisiones	rendimiento
Toma de decisiones	C. Pearson	1	,506**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
rendimiento	C. Pearson	,506**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

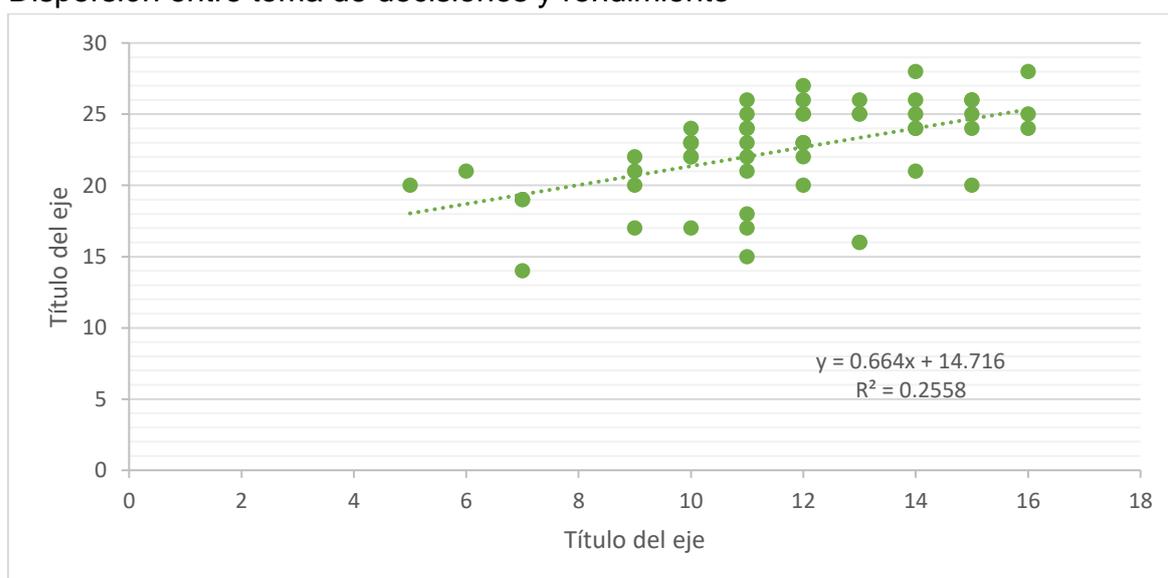
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 32 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,506^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,000) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre toma de decisiones y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,2560$ , solamente el 27% del rendimiento depende o es influenciada por la toma de decisiones y la diferencia 73% se deben a otras razones ajenas a ellas.

Figura 14

Dispersión entre toma de decisiones y rendimiento



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 33

*Relación entre toma de decisiones y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		decisiones	eficiencia
Toma de decisiones	C. Pearson	1	,359**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	55	55
eficiencia	C. Pearson	,359**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	55	55

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

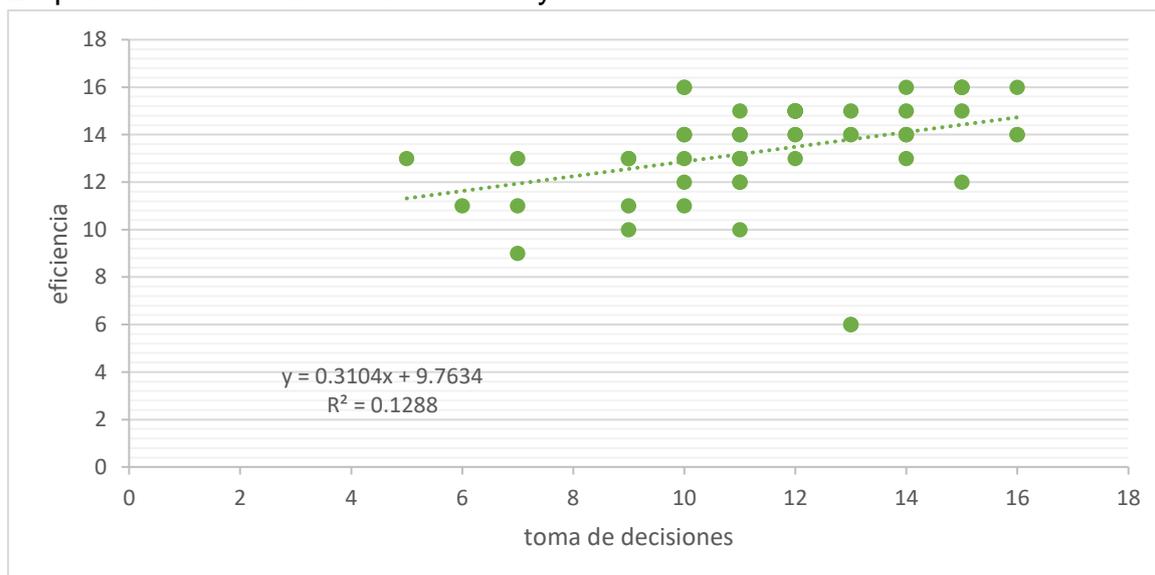
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 33 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,359^{**}$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} = 0,007$ ) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p < 0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre toma de decisiones y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0,1288$ , solamente el 13% de la eficiencia depende o es influenciada por la toma de decisiones y la diferencia 87% se deben a otras razones ajenas a ellas.

Figura 15

Dispersión entre toma de decisiones y eficiencia



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 34

*Relación entre toma de decisiones y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		decisiones	conducta
Toma de decisiones	C. Pearson	1	,397**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	55	55
conducta	C. Pearson	,397**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	55	55

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

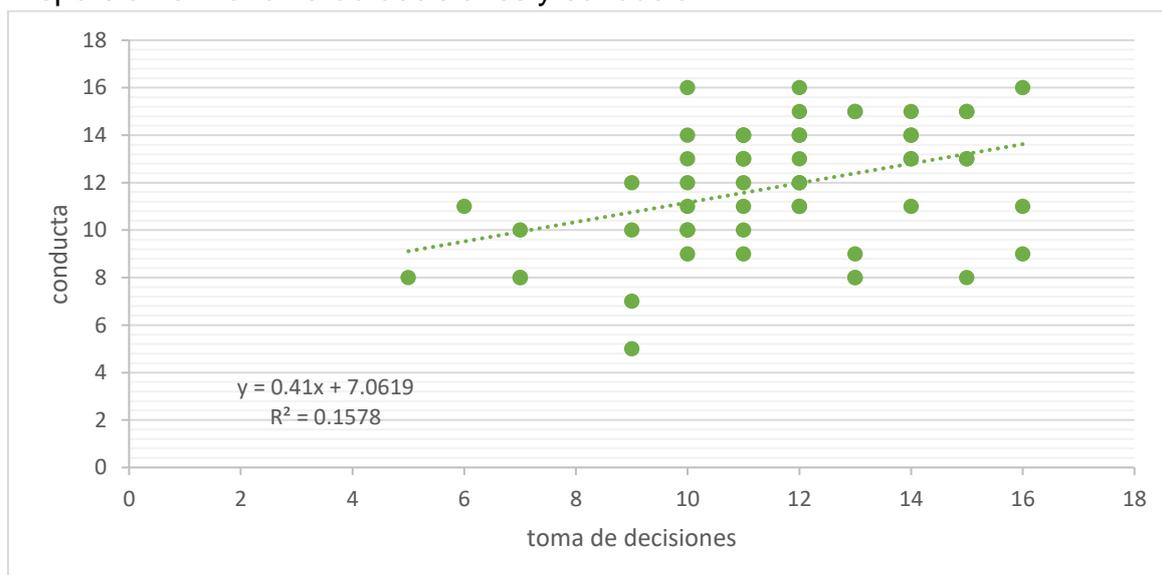
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 34 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,397^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,003) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre toma de decisiones y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1576$ , solamente el 16% de la conducta depende o es influenciada por la toma de decisiones y la diferencia 84% se deben a otras razones ajenas a ella.

Figura 16

Dispersión entre toma de decisiones y conducta



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 35

*Relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		decisiones	equipo
Toma de decisiones	C. Pearson	1	,379**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,379**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	55	55

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

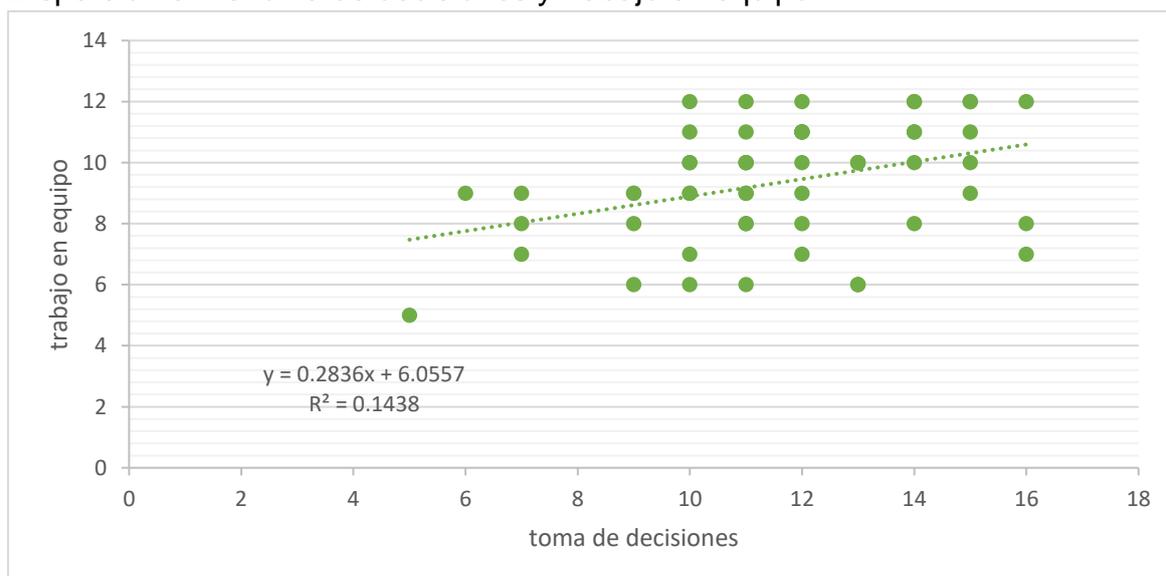
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 35 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,379^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,004) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre toma de decisiones y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1436$ , solamente el 14% del trabajo en equipo depende o es influenciada por la toma de decisiones y la diferencia 86% se deben a otras razones ajenas a ella.

Figura 17

Dispersión entre toma de decisiones y trabajo en equipo



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 36

*Relación entre toma de decisiones y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		decisiones	conocimiento
Toma de decisiones	C. Pearson	1	,394**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	55	55
Conocimiento de sus funciones	C. Pearson	,394**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	55	55

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

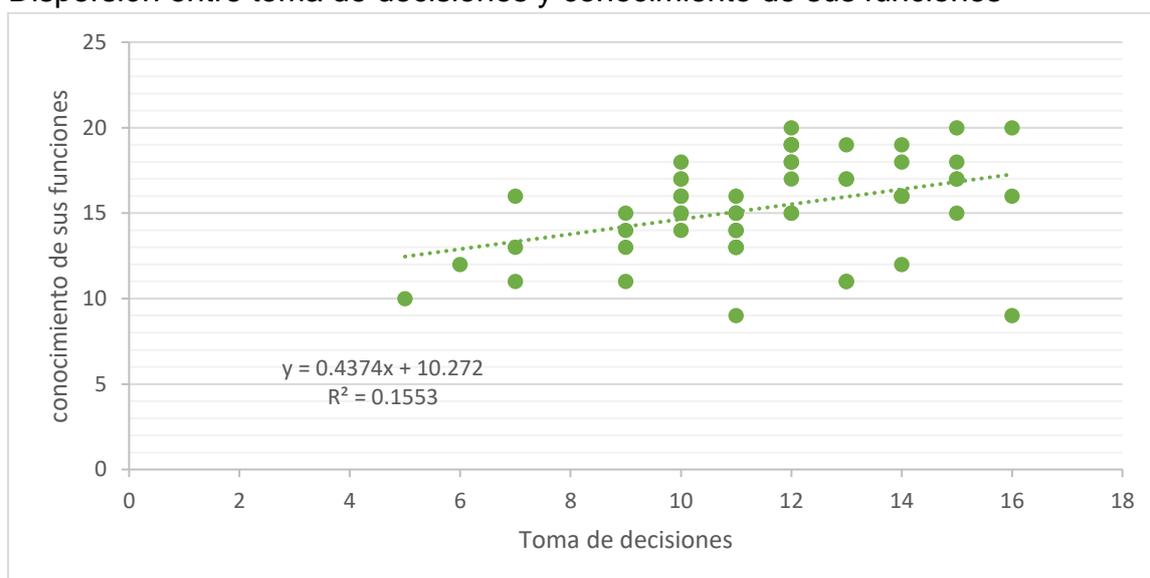
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 36 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,394^{**}$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} =0,003$ ) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre toma de decisiones y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1552$ , solamente el 16% del conocimiento de sus funciones depende o es influenciada por la toma de decisiones y la diferencia 84% se deben a otras razones ajenas a ellas.

Figura 18

Dispersión entre toma de decisiones y conocimiento de sus funciones



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 37

*Relación entre desafíos laborales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		desafíos	rendimiento
Desafíos laborales	C. Pearson	1	,336*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	55	55
rendimiento	C. Pearson	,336*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	55	55

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

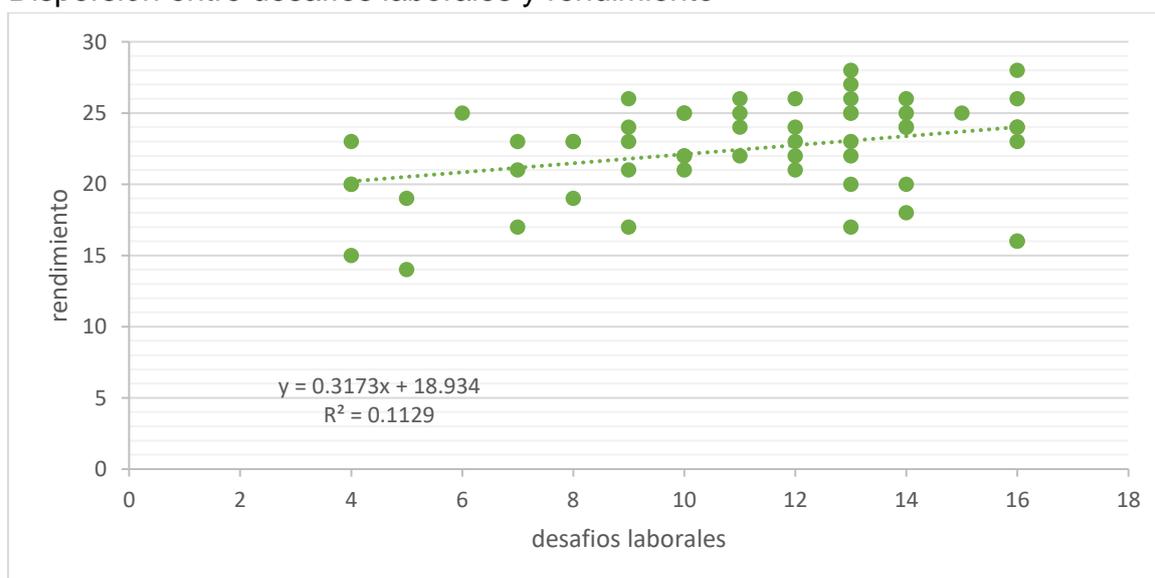
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 37 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,336^*$ ) con un nivel de error (sig. =0,012) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo significativo y positivo entre desafíos laborales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,1128$ , solamente el 11% del rendimiento depende o es influenciada por lo desafíos laborales y la diferencia 89% se deben a otras razones ajenas a dichos desafíos.

Figura 19

Dispersión entre desafíos laborales y rendimiento



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 38

*Relación entre desafíos laborales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		desafíos	eficiencia
Desafíos laborales	C. Pearson	1	,252
	Sig. (bilateral)		,064
	N	55	55
eficiencia	C. Pearson	,252	1
	Sig. (bilateral)	,064	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 38 se evidencia una correlación de Pearson ( $r= 0,252$ ) con un nivel de error (sig. = $0,064$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p<0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Dicho de otro modo, no existe vínculo significativo entre desafíos laborales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2=0.0635$ , solamente el 6% de la eficiencia depende o es influenciado por los desafíos laborales y la diferencia (94%) se deben a otras razones ajenas a dichos desafíos.

Tabla 39

*Relación entre desafíos laborales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		desafíos	conducta
Desafíos	C. Pearson	1	,387**
laborales	Sig. (bilateral)		,004
	N	55	55
conducta	C.Pearson	,387**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	55	55

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

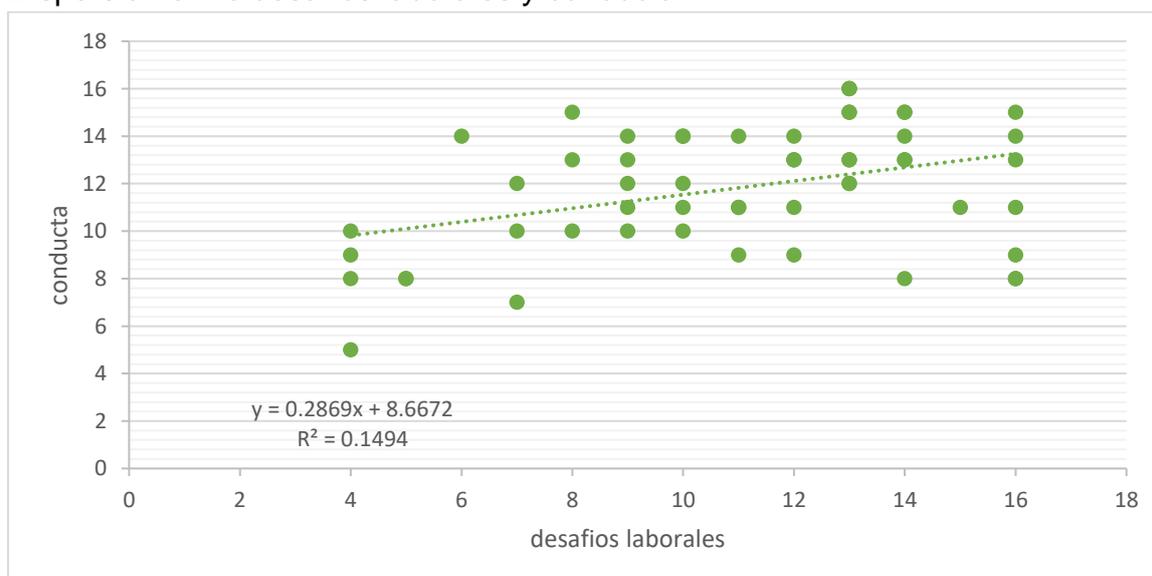
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 39 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,387^{**}$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} = 0,004$ ) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p < 0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo positivo y significativo entre desafíos laborales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0,1497$ , solamente el 15% de la conducta depende o es influenciada por las normas institucionales y la diferencia 85% se deben a otras razones ajenos a dichos desafíos.

Figura 20

Dispersión entre desafíos laborales y conducta



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 40

*Relación entre desafíos laborales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		desafíos	equipo
Desafíos laborales	C. Pearson	1	,223
	Sig. (bilateral)		,102
	N	55	55
Trabajo en equipo	C. Pearson	,223	1
	Sig. (bilateral)	,102	
	N	55	55

Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### **Explicación**

Conforme con la tabla 40 se aprecia una correlación de Pearson ( $r = 0,223$ ) con un nivel de error (sig. =  $0,102$  con prueba bilateral) superior que el valor requerido ( $p < 0,05$ ) es rechazada la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula. Es decir, no existe vínculo significativo entre desafíos laborales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0,0497$ , solamente el 5% del trabajo en equipo depende o es influenciado por los desafíos laborales y la diferencia (95%) se deben a otras razones ajenas a dichos desafíos.

Tabla 41

*Relación entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		desafíos	conocimiento
Desafíos laborales	C. Pearson	1	,311*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	55	55
Conocimiento de sus funciones	C. Pearson	,311*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	55	55

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

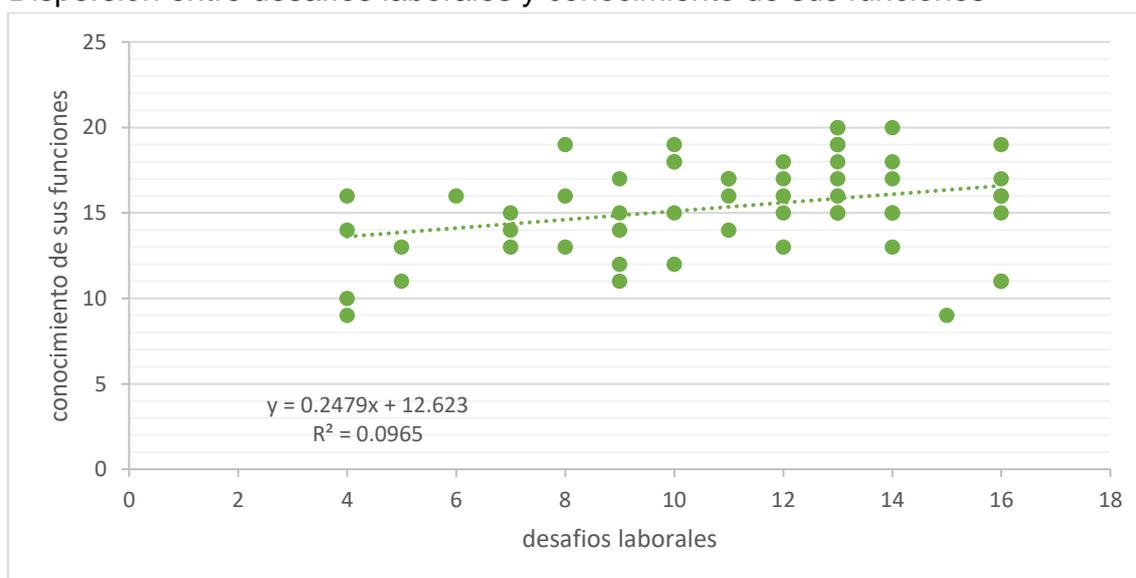
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 41 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,311^*$ ) con un nivel de error ( $\text{sig.} = 0,021$ ) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p < 0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En otras palabras, existe vínculo positivo y significativo entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2 = 0,0967$ , solamente el 10% del conocimiento de sus funciones depende o es influenciada por los desafíos laborales y la diferencia 90% se deben a otras razones ajenas a dichos desafíos.

Figura 21

Dispersión entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

Tabla 42

*Relación entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022.*

Correlación		Clima laboral	Desempeño
Clima laboral	C. Pearson	1	,592**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño	C. Pearson	,592**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

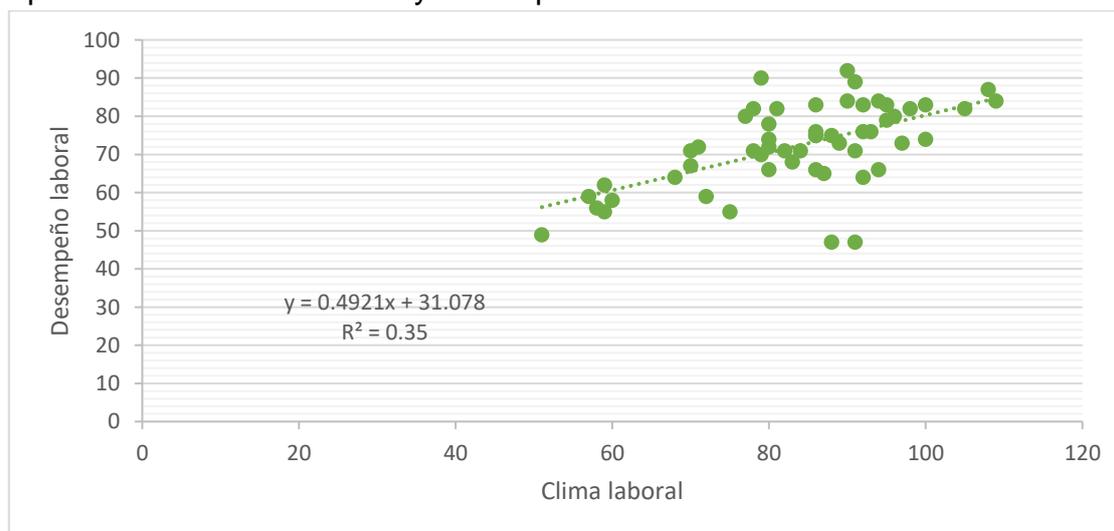
Fuente: Edición de autoría personal a partir de los datos procesados en el SPSSv19

### Explicación

Conforme con la tabla 42 se aprecia una correlación de Pearson ( $r=0,592^{**}$ ) con un nivel de error (sig. =0,000) con prueba bilateral menor que el valor requerido ( $p<0,01$ ) es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicho de otro modo, existe vínculo positivo y significativo entre clima y desempeño laborales de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022. Según el  $R^2= 0,3504$ , solamente el 35% del desempeño depende o es influenciada por el clima laboral y la diferencia 65% se deben a otras razones ajenas a dicho clima.

Figura 22

Dispersión entre clima laboral y desempeño laboral



Fuente: Edición propia a partir de los datos procesados en el Excel 2016.

## V. DISCUSIÓN

Después de lograr los objetivos del estudio, esta parte compara los resultados con los de otros escritores de todo el mundo, así como con los de los Estados Unidos y otras regiones cercanas.

Se estudió a los empleados del sector público de Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022, para ver si existía una correlación entre sus condiciones laborales y su productividad. Después de verificar que los datos de ambas variables se distribuyen normalmente, podemos continuar con el siguiente paso en este proceso, se acude al estudio de la correlación en base a la determinación del coeficiente de la  $r$  de Pearson, el cual señala que el clima laboral y el desempeño tienen una correlación significativa de forma directa ( $0.592^{**}$ ); dicho de otro modo, mientras mejor distinguido el clima laboral, habrá mayor presencia de conductas relacionadas al desempeño de dichos servidores públicos.

De esa forma se constata lo estipulado en el objetivo general puesto que revelan la presencia de una relación entre el clima laboral y el desempeño en la Micro Red Cuñumbuque 2022. Esto encaja con lo descubierto por Cárdenas (2021) encontró asociación entre clima laboral y eficiencia en el trabajo ( $r=0,643$ ,  $p=0,001$ ) (positivo medio) en una institución de salud privada de Tarapoto 2021, que es muy similar a la correlación encontrada en nuestra investigación con una  $r$  de Pearson de  $0,592$  que indica una correlación positiva y significativa entre ambas variables.

Así mismo tomando en cuenta lo mencionado por Guzmán y Lara (2020) quienes determinaron el predominio del clima organizacional en la satisfacción laboral de un hospital de Riobamba - Ecuador, utilizando para ello el coeficiente de Spearman obteniendo  $0.868$  que denota una relación alta y positiva, cuyo propósito fue el de mejorar la diligencia del talento humano, lo que se enlaza con nuestro resultado general en la que la  $r$  de Pearson dio una correlación de  $0,592$  lo que indica ser positiva y moderada del clima laboral y el desempeño de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque.

Por otro lado Ortiz-Campillo et al (2019) publicó un artículo que analizó el efecto del ambiente de trabajo en la eficiencia de dos proveedores de salud colombianos (IPS), en los que a través de los coeficientes de correlación de Spearman

obtuvieron entre 0,5 a 0,6 en cuanto a las dimensiones de eficacia y estructura organizacional que indica una correlación medianamente fuerte, lo cual se compara con la hipótesis específica que vincula la estructura organizacional con la eficiencia la cual obtuvo una  $r$  de Pearson de 0,352 que indica una relación significativa y positiva entre ambas dimensiones.

Para Araya y Medina (2020) Los investigadores buscaron una correlación entre la satisfacción laboral y la cultura del lugar de trabajo en una clínica de atención primaria chilena, y descubrieron un 0,636 ( $p < 0,001$ ) estadísticamente significativo entre las dos variables. Por lo tanto, se deduce que una alta apreciación del clima de una organización está asociada con un alto nivel de satisfacción laboral, lo cual se relaciona en general con la hipótesis general del presente estudio; sin embargo, también señala que obtuvieron relaciones bajas en cuanto al entorno físico (2.80 0.93) y reconocimiento (3.12 0.77), que difiere de la hipótesis específica que relaciona entorno laboral y rendimiento de los trabajadores de la Micro Red Cuñumbuque en la que se no se encontró ninguna relación entre ambas dimensiones con una  $r$  de Pearson de 0,12.

Del mismo modo Hernández (2022) realizó un estudio en la que determinó la correspondencia entre clima organizacional con productividad de los trabajadores de salud de una institución pública en Amazonas, obteniendo así una correlación significativa y positiva alta, debido a que  $p < 0,05$  y su grado de correlación fue de 0.893, lo que coincide con la hipótesis que relaciona las normas institucionales que pertenecen al clima laboral con el rendimiento ya que de este depende directamente la productividad laboral, donde se obtuvo una  $r$  de Pearson de 0,559 que indica una conexión significativa y directa de ambas dimensiones, con lo que se llegó a la conclusión que cuanto mejor sea el clima laboral en la Micro Red Cuñumbuque mejor será el rendimiento de sus servidores públicos.

Ortiz (2019) determinó en su estudio la conexión presente entre el desempeño y clima laboral de los trabajadores del Hospital Luis Heysen de Lambayeque, por tal razón Tau b de Kendall ocupa un valor de  $p = 0,005 < 0,05$  y por ende, a ese nivel de trascendencia ocurre la correlación entre ambas variables lo cual le dejó deducir que hay relación entre las variables en su dimensión competencias, la cual se

relaciona una vez más con nuestra hipótesis general reafirmando así la correlación positiva y significativa entre ambas variables, que a pesar de tener algunas dimensiones que no presentan relación, esto no muestra mayor relevancia en el resultado general.

En el estudio realizado por Rojas (2018) se estableció el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el que determinó que el clima organizacional se vincula notablemente con el desempeño de dicho personal, con  $p \leq 0,000$ . Lo cual tiene similitud con lo encontrado en el presente estudio, dado que la prueba bilateral fue menor que el valor requerido ( $p < 0,01$ ) con lo que se desestima la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis del estudio, la cual indica una relación significativa y positiva entre las dos variables.

Por otra parte Tellez (2018) encontró que no existe relación entre el ambiente del Centro de Salud La Natividad de Tacna y la productividad de sus empleados, rechazando la hipótesis alternativa con un nivel de significación de  $p = 0.495$  (más del nivel esperado de  $= 0.05$ ), este resultado coincide de manera puntual con ciertas hipótesis específicas que presenta la investigación ya que se trabajaron con cada una de las dimensiones, lo que conlleva a que varias de ellas no tengan relación significativa con otras, es decir no influya la una sobre la otra, es así el caso de la relación entre entorno laboral y rendimiento con una correlación de Pearson ( $r = 0,120$ ) sugiere que no hay mucha conexión entre los dos factores, pero que todavía está muy por debajo del umbral para rechazar la interpretación más frecuente que encuentra una asociación positiva entre las condiciones del lugar de trabajo y la productividad.

Finalmente, Monteza (2017) utilizando métodos cuantitativos y cualitativos, investigó el vínculo entre la cultura del Hospital Rural de Picota y la productividad de sus empleados, y llegó a la conclusión de que existe una relación estadísticamente significativa y directa entre las variables (el valor sig. obtenido fue  $0,000$ ), Al mismo tiempo, se mostró una asociación muy favorable; el coeficiente de correlación de  $0.807$  confirma los resultados del estudio actual y agrega más evidencia a la correlación que sugiere un vínculo entre el lugar de trabajo y la productividad de los empleados. En base a las discusiones realizadas se encontró

que la mayor parte de ellas coincide con los resultados logrados en esta investigación, puesto que presentan relaciones positivas y significativas entre ambas variables, no obstante también se mencionaron coincidencias con ciertos autores en cuanto a algunas hipótesis específicas, que si bien no muestran relación entre algunas dimensiones, estas no fueron lo suficientemente relevantes o significativas como para rechazar la hipótesis general, destacando así el valor de un apropiado clima laboral en las instituciones en nuestro caso la Micro Red Cuñumbuque, puesto que con ello se consiguió un adecuado desempeño por parte de cada uno de los servidores públicos, lo que en general conlleva a mejores resultados para el establecimiento y los usuarios.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1 Existen relación significativa y directa entre clima laboral y desempeño laboral de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson de 0,592 con un valor de 0,000 con prueba bilateral; dicho de otro modo, cuanto mejor sea el clima laboral también se mejora el desempeño.
- 6.2 No se evidencia relación significativa entre entorno laboral y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson de 0,120 con un valor de 0,282 con prueba bilateral; es decir por más adecuado que sea el entorno laboral este no influencia en el rendimiento.
- 6.3 No se evidencia relación significativa entre entorno laboral y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson de 0,070 con un valor de 0,612 con una prueba bilateral; es decir por más adecuado que sea el entorno laboral este no influencia la eficiencia de dichos servidores.
- 6.4 No se evidencia relación significativa entre entorno laboral y conducta de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson de 0,250 con un valor de 0,065 con prueba bilateral; es decir por más adecuado que sea el entorno laboral este no influencia la conducta de dichos servidores.
- 6.5 No se evidencia relación significativa entre entorno laboral y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,057 con un valor de 0,682 con prueba bilateral; es decir por más adecuado que sea el entorno laboral esto no influencia en las conductas de dichos servidores.
- 6.6 No existe relación significativa entre entorno laboral y conocimiento de sus funciones en la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se

determinó una  $r$  de Pearson 0,195 con un valor de 0,154 con prueba bilateral; es decir por más adecuado que sea el entorno laboral esto no influencia en el conocimiento de sus funciones.

6.7 No existe relación significativa entre beneficios socioeconómicos y rendimiento presentado por los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,179 con un valor de 0,191 con prueba bilateral; es decir que los beneficios socioeconómicos no influyen en el rendimiento de dichos servidores.

6.8 Existe relación significativa y positiva entre beneficios socioeconómicos y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,317\* con un valor de 0,018 con prueba bilateral; es decir cuanto mayor sean los beneficios socioeconómicos mejor será la eficiencia de dichos trabajadores.

6.9 Existe relación significativa y positiva entre beneficios socioeconómicos y conducta que presentan los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,340\* con un valor de 0,011 con prueba bilateral; es decir cuanto mayor sean los beneficios socioeconómicos mejor será la conducta de dichos trabajadores.

6.10 No existe relación significativa entre beneficios socioeconómicos y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,206 con un valor de 0,131 con prueba bilateral; es decir que los beneficios socioeconómicos no influyen en el trabajo en equipo de dichos servidores.

6.11 No existe relación significativa entre beneficios socioeconómicos y conocimiento de sus funciones en la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,086 con un valor de 0,533 con prueba bilateral; es decir, que los beneficios socioeconómicos no influyen en el conocimiento de sus funciones.

- 6.12 Existe relación significativa y positiva entre normas institucionales y rendimiento de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $r=0,448^{**}$  con un valor de 0,001 con prueba bilateral; es decir cuanto mejor se cumplan las normal institucionales también se mejora el rendimiento de dichos servidores.
- 6.13 Existe relación significativa y positiva entre normas institucionales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $0,559^{**}$  con un valor de 0,000 con prueba bilateral; es decir cuanto mejor se cumplan las normal institucionales también se mejora la eficiencia de dichos servidores.
- 6.14 Existe relación significativa y positiva entre normas institucionales y conducta que presentan los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $0,446^{**}$  con un valor de 0,001 con prueba bilateral; es decir cuanto mejor se cumplan las normal institucionales también se mejora la conducta de dichos servidores.
- 6.15 Existe relación significativa y positiva entre normas institucionales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $0,411^{**}$  con un valor de 0,002 con prueba bilateral; es decir cuanto mejor se cumplan las normal institucionales también se mejora el trabajo en equipo de dichos servidores.
- 6.16 Existe relación significativa y positiva entre normas institucionales y conocimiento de las funciones que realizan los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $0,568^{**}$  con un valor de 0,000 con prueba bilateral; es decir cuanto mejor se cumplan las normal institucionales también se mejora el conocimiento de sus funciones.

- 6.17 No se evidencia relación significativa entre evaluación y rendimiento de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,256 con un valor de 0,059 con prueba bilateral; es decir que la evaluación que se haga a dichos servidores no influye en su rendimiento.
- 6.18 No se evidencia relación significativa entre evaluación y eficiencia de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,186 con un valor de 0,175 con prueba bilateral; es decir que la evaluación que se haga a dichos servidores no influye en su eficiencia.
- 6.19 No se evidencia relación significativa entre evaluación y conducta de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,280 con un valor de 0,039 con prueba bilateral; es decir que la evaluación que se haga a dichos servidores no influye en su conducta.
- 6.20 No existe relación significativa entre evaluación y trabajo en la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,218 con un valor de 0,110 con prueba bilateral; es decir que la evaluación que se haga a dichos servidores no influye en el trabajo en equipo.
- 6.21 Existe relación significativa y positiva entre evaluación y conocimiento de sus funciones de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,356\*\* con un valor de 0,008 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea la evaluación que se haga a dichos servidores también mejorara el conocimiento de sus funciones.
- 6.22 No existe relación significativa entre relaciones sociales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,144 con un valor de 0,294 con

prueba bilateral; es decir que el rendimiento de los servidores públicos no influye en sus relaciones sociales.

6.23 No existe relación significativa entre relaciones sociales y eficiencia que presentan los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $-0,031$  con un valor de  $0,823$  con prueba bilateral; es decir que la eficiencia de los servidores públicos no influye en sus relaciones sociales.

6.24 No existe relación significativa entre relaciones sociales y conducta que presentan los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $0,152$  con un valor de  $0,269$  con prueba bilateral; es decir que la conducta de los servidores públicos no influye en sus relaciones sociales.

6.25 No existe relación significativa entre relaciones sociales y trabajo en equipo en la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $0,035$  con un valor de  $0,802$  con prueba bilateral; es decir que el trabajo en equipo no influye en las relaciones sociales de dichos servidores públicos.

6.26 No existe relación significativa entre relaciones sociales y conocimiento de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $-0,002$  con un valor de  $0,990$  con prueba bilateral; es decir que el conocimiento de los servidores públicos no influye en las relaciones sociales.

6.27 Existe relación significativa y positiva entre estructura organizacional y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson  $0,479^{**}$  con un valor de  $0,000$  con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea el rendimiento de dichos servidores también mejorara la estructura organizacional.

- 6.28 Existe relación significativa y positiva entre estructura organizacional y eficiencia que muestran los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,352\*\* con un valor de 0,008 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea la eficiencia de dichos servidores también mejorara la estructura organizacional.
- 6.29 Existe relación significativa y positiva entre estructura organizacional y conducta que presentan los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,536\*\* con un valor de 0,000 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea la conducta de dichos servidores también mejorara la estructura organizacional.
- 6.30 Existe relación significativa y positiva entre estructura organizacional y trabajo en equipo en la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,359\*\* con un valor de 0,007 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea el trabajo en equipo de dichos servidores también mejorara la estructura organizacional.
- 6.31 Existe relación significativa y positiva entre estructura organizacional y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,512\*\* con un valor de 0,000 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea el conocimiento de sus funciones de dichos servidores también mejorara la estructura organizacional.
- 6.32 Existe relación significativa y positiva entre toma de decisiones y el rendimiento que presentan los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,506\*\* con un valor de 0,000 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea el rendimiento de dichos servidores también mejorara la toma de decisiones.
- 6.33 Existe relación significativa y positiva entre toma de decisiones y eficiencia que muestran los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por

cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,359\*\* con un valor de 0,007 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea la eficiencia de dichos servidores también mejorara la toma de decisiones.

6.34 Existe relación significativa y positiva entre toma de decisiones y la conducta que tienen los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,397\*\* con un valor de 0,003 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea la conducta de dichos servidores también mejorara la toma de decisiones.

6.35 Existe relación significativa y positiva entre la toma de decisiones y el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,379\*\* con un valor de 0,004 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea el trabajo en equipo de dichos servidores también mejorara la toma de decisiones.

6.36 Existe relación significativa y positiva entre la toma de decisiones y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,394\*\* con un valor de 0,003 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea el conocimiento de sus funciones de dichos servidores también mejorara la toma de decisiones.

6.37 Existe relación significativa y positiva entre desafíos laborales y rendimiento de sus funciones de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,336\* con un valor de 0,012 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea el rendimiento de dichos servidores también mejoraran los desafíos laborales.

6.38 No se evidencia relación significativa entre desafíos laborales y eficiencia de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,252 con un valor de 0,064 con prueba bilateral;

es decir que la eficiencia de los servidores públicos no influye en los desafíos laborales de dichos servidores.

6.39 Existe relación significativa y positiva entre desafíos laborales y conducta de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,387\*\* con un valor de 0,004 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor sea la conducta de dichos servidores también mejoraran los desafíos laborales.

6.40 No existe relación significativa entre desafíos laborales y trabajo en equipo de los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,223 con un valor de 0,102 con prueba bilateral; es decir que el trabajo en equipo de dichos servidores no influye en los desafíos laborales.

6.41 Existe relación significativa y positiva entre desafíos laborales y conocimiento de las funciones realizadas por los servidores de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022; por cuanto se determinó una  $r$  de Pearson 0,311\* con un valor de 0,021 con prueba bilateral; es decir que cuanto mejor conozcan sus funciones también mejoraran los desafíos laborales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

7.1. Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer el clima laboral para continuar mejorando el desempeño de sus servidores públicos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.2 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar el entorno laboral en el que laboran sus servidores públicos para maximizar el rendimiento de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.3 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar el entorno laboral en el que laboran sus servidores públicos para maximizar la eficiencia de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.4 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar el entorno laboral en el que laboran sus servidores públicos para maximizar la conducta de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.5 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar el entorno laboral en el que laboran sus servidores públicos para maximizar el trabajo en equipo de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.6 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar el entorno laboral en el que laboran sus servidores públicos para maximizar conocimiento de sus funciones, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

- 7.7 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar los beneficios socioeconómicos que perciben los servidores públicos para maximizar el rendimiento de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.8 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer los beneficios socioeconómicos para continuar mejorando la eficiencia de sus servidores públicos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.9 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer los beneficios socioeconómicos para continuar mejorando la conducta de sus servidores públicos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.10 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar los beneficios socioeconómicos que perciben los servidores públicos para maximizar el trabajo en equipo, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.11 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar los beneficios socioeconómicos que perciben los servidores públicos para maximizar el conocimiento de sus funciones, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.12 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer las normas institucionales para continuar mejorando el rendimiento de sus servidores públicos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.13 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer las normas institucionales para continuar

mejorando la eficiencia de sus servidores públicos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.14 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer las normas institucionales para continuar mejorando la conducta de sus servidores públicos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.15 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer las normas institucionales para continuar mejorando el trabajo en equipo, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.16 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer las normas institucionales para continuar mejorando el conocimiento de sus funciones, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.17 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar la evaluación que se realiza a los servidores públicos para maximizar el rendimiento de sus funciones, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.18 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar la evaluación que se realizan a sus trabajadores para maximizar la eficiencia, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.19 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar la evaluación que se realizan a sus trabajadores para maximizar la conducta de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

- 7.20 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar la evaluación que se realiza a los servidores públicos para maximizar el trabajo en equipo, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.21 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la evaluación que se realiza a los servidores públicos para continuar mejorando el conocimiento de sus funciones, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.22 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar las relaciones sociales entre los servidores públicos para maximizar el rendimiento de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.23 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar las relaciones sociales entre los servidores públicos para maximizar la eficiencia de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.24 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar las relaciones sociales entre los servidores públicos para maximizar la conducta de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.25 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar las relaciones sociales entre los servidores públicos para maximizar el trabajo en equipo, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.26 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar las relaciones sociales entre los servidores

públicos para maximizar el conocimiento de sus funciones, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.27 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la estructura organizacional de los servidores públicos para continuar mejorando el rendimiento de estos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.28 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la estructura organizacional de los servidores públicos para continuar mejorando la eficiencia de estos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.29 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la estructura organizacional de los servidores públicos para continuar mejorando la conducta de estos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.30 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la estructura organizacional de los servidores públicos para continuar mejorando el trabajo en equipo de estos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.31 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la estructura organizacional para continuar mejorando el conocimiento de las funciones que realizan, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.32 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la toma de decisiones para continuar mejorando el rendimiento, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

- 7.33 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la toma de decisiones para continuar mejorando la eficiencia, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.34 Al director de la Red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la toma de decisiones para continuar mejorando la conducta, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.35 Al director de la red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la toma de decisiones para continuar mejorando el trabajo en equipo, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.36 Al director de la red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer la toma de decisiones para continuar mejorando el conocimiento de las funciones que realiza, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.37 Al director de la red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer los desafíos laborales de los servidores públicos para continuar mejorando el rendimiento de estos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.
- 7.38 Al director de la red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar los desafíos laborales entre los servidores públicos para maximizar la eficiencia de estos, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.
- 7.39 Al director de red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer los desafíos laborales de los servidores

públicos para continuar mejorando la conducta de estos, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

7.40 Al director de la red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere mejorar los desafíos laborales entre los servidores públicos para maximizar el trabajo en equipo, puesto que no se encontró conexión relevante entre ambas variables.

7.41 Al director de la red de salud Lamas y los responsables de la Micro Red Cuñumbuque, se sugiere fortalecer los desafíos laborales de los servidores públicos para continuar mejorando el conocimiento de sus funciones, puesto que se halló una conexión positiva y significativa entre ambas variables

## REFERENCIAS

- Adrianzén Chávez, A. P., & Valencia Gamboa, L. G. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal médico de la Clínica Camino Real Trujillo, 2019.
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). “*Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015*”. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2014). “*Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*”. Documento reservado
- Baños V. (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de Competitividad empresarial*. Tesis de la Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el Laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel*. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Instituciones de Salud. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Bordas, J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED
- Caballero Falcón, L. E., & Estrada Carrión, R. A. (2021). *El desempeño del Personal de salud en los hospitales públicos de Latinoamérica en los años 2015 al 2020*. Una revisión de la literatura científica.
- Carrasco, S. (2010). *Metodología de la investigación científica: pautas*

*metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* (2ª ed.)

Lima, Perú: San Marcos.

Chiang-Vega M, Salazar-Botello CM, Núñez, Partido A. *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo*

1. *Theoria* 2007; 16(2):61-76. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/299/29916206/29916206.html>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Enríquez Bravo, M y Calderón Salazar, J. (2017) *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. PODIUM Edición Especial, abril 2017, pp. 13 1-143

Fernández-San Martín MI, Moinelo A, Villanueva-Guerra A, Andrade C, Rivera M, et al. *Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid*. *Rev Esp Salud Publica* 2000

Freedman, M. (2020). *How to Create a Better Workplace*. *Business News Daily* , 15(3), 54-61. <https://www.businessnewsdaily.com/7932>

Gómez, M. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Brujas. México.

Guillen, C., Gala, F. & Reyes, V.M. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Mc-Graw Hill.

Gutiérrez, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle>

La Torre , F. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. España: Tesis doctoral de la Universidad de Valencia.

Litwin GH. Stringer RA. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School; 1968

Loayza Alarico, M. (2019). *Análisis de situación de salud del Perú 2019*.

- Primera edición. Abril, 2019 Lima – Perú
- Méndez, C. (2020). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mero Barzola, I. I. (2021). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán*.
- MINSA, Perú. *Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud*. 2018 diciembre.
- Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII,VII,50-51
- Pacheco, H. (2017). “*Modelo de clima organizacional y su relación con el Desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba*”. Tesis para obtener el grado de doctor en Gestión de Empresas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL - SPC*.  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAI](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAI)
- Peiro, J. y Prieto, F. (1996) *La actividad laboral en su contexto*. España: Editorial Síntesis.
- Peña, H., & Villón, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Científica, 3(7), 177-192.  
doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro Tafur, N. M. (2019). *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas–2018*.
- Real Academia de la Lengua Española
- Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. Revista Archivo Médico de Camagüey, 23(2), 159-164.
- Salas Perea RS. *La evaluación en la educación superior contemporánea*. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana;2005.

- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: *Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana
- Seisdedos Cubero N. (1996). *El clima laboral y su medida*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, Vol. 1, N° 2, 1985
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno S.A.
- Urrego Angel, P. (2016). *Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud*. "Minsalud, Coordinación Grupo Ejercicio y Desempeño de Talento Humano en Salud

## **ANEXOS**

**Matriz de operacionalización de variable.**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Clima laboral	El Ministerio de Salud ha basado su diagnóstico en la propuesta de Rodríguez (2001) quien lo define como el conjunto de percepciones que los integrantes de una organización comparten respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se desarrolla, las relaciones interpersonales que se establecen en él y la normatividad formal e informal que afecta dicho trabajo, es decir, el clima laboral constituye la personalidad de una institución e influye en el comportamiento del trabajador, los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación, así como en la calidad de la atención y servicios prestados.	Es un conjunto de cualidades que se presentan dentro del ambiente laboral, conforme a ciertos aspectos físicos, de procesos y recursos que se manifiestan en la apreciación colectiva de la satisfacción de los servidores públicos sobre su ambiente de trabajo.	Entorno laboral	Ambientes físicos Materiales e insumos	Ordinal Nivel de percepción: - Nunca - A veces - Frecuentemente - Siempre
			Beneficios Socioeconómicos.	Pago de horas extra Bonos institucionales	
			Normas Institucionales	Reglamento interno Función normativa de salud	
			Evaluación.	Metas POI	
			Relaciones sociales	Empatía Liderazgo	
			Estructura organizacional	Relación jefe – trabajadores Persona – Puesto	
			Toma de decisiones	Iniciativa Participación de los trabajadores	
			Desafíos laborales.	Capacitaciones Calidad del trabajo	

Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; dichas conductas de uno o varios individuos en distintas ocasiones a la vez, ayudarán a la eficacia institucional (Salas 2012 )	Es un procedimiento por medio del cual se considera el rendimiento total del trabajador y se establece como una función principal que toda institución actual debe llevar a cabo para así determinar el grado de eficiencia de sus trabajadores.	Rendimiento	Toma de decisiones Metas individuales Formación	Nivel de competencias: - Alto - Medio - Bajo
			Eficiencia	Metas alcanzadas Responsabilidad	
			Conducta	Comportamiento de los trabajadores Trabajo en equipo	
			Trabajo en equipo	Conflicto y cooperación	
			Conocimiento de sus funciones.	Cumplimiento Si esta de acorde a su perfil	

## Matriz de consistencia

Clima laboral y el desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre entorno laboral y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre entorno laboral y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre entorno laboral y la conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre entorno laboral y trabajo en equipo de los servidores públicos</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Reconocer la relación entre entorno laboral y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Identificar la relación entre entorno laboral y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Establecer la relación entre entorno laboral y la conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H1.</b> Existe relación significativa entre entorno laboral y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H2.</b> Existe relación significativa entre entorno laboral y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H3.</b> Existe relación significativa entre entorno laboral y la conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario sobre clima y desempeño laboral</p>

<p>de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre entorno laboral y conocimiento de las funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre beneficios socio-económicos y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la</p>	<p>Reconocer la relación entre entorno laboral y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Indicar la relación entre entorno laboral y conocimiento de las funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Reconocer la relación entre beneficios socio-económicos y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Identificar la relación entre beneficios socio-económicos y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Establecer la relación entre beneficios socio-económicos y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Reconocer la relación entre beneficios socio-económicos y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H4.</b> Existe relación significativa entre entorno laboral y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H5.</b> Existe relación significativa entre entorno laboral y conocimiento de las funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H6.</b> Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H7.</b> Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H8.</b> Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H9.</b> Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H10.</b> Existe relación significativa entre beneficios socio-económicos y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
---	--	---	--

<p>Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre normas institucionales y el rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre normas institucionales y la eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre normas institucionales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre normas institucionales y el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre normas institucionales y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre evaluación y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Indicar la relación entre beneficios socio-económicos y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Reconocer la relación entre normas institucionales y el rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Identificar la relación entre normas institucionales y la eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Establecer la relación entre normas institucionales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Reconocer la relación entre normas institucionales y el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Indicar la relación entre normas institucionales y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H11.</b> Existe relación significativa relación entre normas institucionales y el rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H12.</b> Existe relación significativa entre normas institucionales y la eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H13.</b> Existe relación significativa entre normas institucionales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H14.</b> Existe relación significativa entre normas institucionales y el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H15.</b> Existe relación significativa entre normas institucionales y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H16.</b> Existe relación significativa entre evaluación y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H17.</b> Existe relación significativa entre evaluación y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
---	--	---	--

<p>¿Cuál es la relación entre evaluación y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre evaluación y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre evaluación y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre evaluación y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Reconocer la relación entre evaluación y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Identificar la relación entre evaluación y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Establecer la relación entre evaluación y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Reconocer la relación entre evaluación y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Indicar la relación entre evaluación y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p>Reconocer la relación entre relaciones sociales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H18.</b> Existe relación significativa entre evaluación y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H19.</b> Existe relación significativa entre evaluación y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H20.</b> Existe relación significativa entre evaluación y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H21.</b> Existe relación significativa entre relaciones sociales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H22.</b> Existe relación significativa entre relaciones sociales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H23.</b> Existe relación significativa entre relaciones sociales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p> <p><b>H24.</b> Existe relación significativa entre relaciones sociales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
---	--	---	--

<p>¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre relaciones sociales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H25.</b> Existe relación significativa entre relaciones sociales y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre relaciones sociales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H26.</b> Existe relación significativa entre estructura organizacional y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre relaciones sociales y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Reconocer la relación entre relaciones sociales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H27.</b> Existe relación significativa entre estructura organizacional y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Indicar la relación entre relaciones sociales y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H28.</b> Existe relación significativa entre estructura organizacional y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Reconocer la relación entre estructura organizacional y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H29.</b> Existe relación significativa entre estructura organizacional y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre estructura organizacional y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022. Establecer la relación entre estructura organizacional y conducta de los</p>	<p><b>H30.</b> Existe relación significativa entre estructura organizacional y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre estructura organizacional y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022. Establecer la relación entre estructura organizacional y conducta de los</p>	<p><b>H31.</b> Existe relación significativa entre toma de decisiones y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H32.</b> Existe relación significativa entre toma de decisiones y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Reconocer la relación entre estructura organizacional y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H33.</b> Existe relación significativa entre toma de decisiones y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Indicar la relación entre estructura organizacional y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H34.</b> Existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Reconocer la relación entre toma de decisiones y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H35.</b> Existe relación significativa entre toma de decisiones y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre toma de decisiones y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H36.</b> Existe relación significativa entre desafíos laborales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre toma de decisiones y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H37.</b> Existe relación significativa entre desafíos laborales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
	<p>Reconocer la relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo de los</p>	<p><b>H38.</b> Existe relación significativa entre desafíos laborales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
		<p><b>H39.</b> Existe relación significativa entre desafíos laborales y trabajo en equipo de los</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p>servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Indicar la relación entre toma de decisiones y el conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	<p><b>H40.</b> Existe relación significativa entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Reconocer la relación entre desafíos laborales y rendimiento de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre desafíos laborales y eficiencia de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre desafíos laborales y conducta de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022?</p>	<p>Reconocer la relación entre desafíos laborales y trabajo en equipo de los servidores públicos de la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.</p>		
	<p>Indicar la relación entre desafíos laborales y conocimiento de sus funciones de los servidores públicos de</p>		

	la Micro Red de salud Cuñumbuque, Lamas 2022.		
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	
El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.	<b>Población</b>  La población se define por el total del personal que labora en la Micro Red de salud Cuñumbuque que es 57 personas, de las cuales 47 son trabajadores asistenciales y 10 administrativos, ambos están directamente relacionados a la atención en los diferentes servicios y áreas.		
Esquema: $O_1$		<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
		Clima laboral	Entorno laboral
			Beneficios socio-económicos
			Normas institucionales
			Evaluación
			Relaciones sociales
			Estructura organizacional
			Toma de decisiones
		Desafíos laborales	
		Desempeño laboral	Rendimiento
			Eficiencia
			Conducta
			Trabajo en equipo
<b>Donde:</b> M = Muestra $O_1$ = Clima laboral $O_2$ = Desempeño de los servidores públicos r = Relación de las variables de estudio	<b>Muestra</b> Se trabajará con el total de la población. 57 servidores públicos		Conocimiento de sus funciones

**Instrumento de Recolección de Datos**  
**Cuestionario para valorar el clima laboral**

**Datos Informativos**

**Establecimiento de Salud:**

**Área de Trabajo:**

**Instrucciones:** Estimado trabajador(a) el presente cuestionario tiene como objetivo la recolección de información sobre el clima laboral en la Micro Red de Salud Cuñumbuque. El instrumento es confidencial y anónimo; la información es sólo para fines de la investigación. Por ende, se le agradece que la información brindada sea sincera y objetiva, marcando con una X la casilla que considere correspondiente.

Items	Enunciados	Respuestas				
		totalmente inadecuado	Inadecuado	ni adecuado/ni inadecuado	Adecuado	totalmente adecuado
1	Cómo califico mi área de trabajo	totalmente inadecuado	Inadecuado	ni adecuado/ni inadecuado	Adecuado	totalmente adecuado
2	La limpieza de los ambientes es adecuada	totalmente inadecuado	Inadecuado	ni adecuado/ni inadecuado	Adecuado	totalmente adecuado
3	Mi área de trabajo cuenta con los materiales necesarios para brindar la atención requerida	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Cuento con los insumos que los usuarios necesitan	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Me encuentro satisfecho con la remuneración que percibo	Completamente insatisfecho	Insatisfecho	ni satisfecho/ni insatisfecho	Satisfecho	Completamente satisfecho
6	Recibo algún tipo de remuneración por las horas extra realizadas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Los premios y reconocimientos se distribuyen a todos los trabajadores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Recibo algún tipo de bono institucional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Con que frecuencia se socializa el reglamento interno de la Institución	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

10	Cumplo con el Reglamento interno de la Institución	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
11	Realizo las tareas o funciones que me son asignadas en el Establecimiento de Salud	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
12	En mi área de trabajo cuento con las normas técnicas requeridas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	¿La evaluación que se hace al trabajo que realizo es adecuada?	totalmente inadecuado	Inadecuado	ni adecuado/ni inadecuado	Adecuado	totalmente adecuado
14	Con que frecuencia recibe socialización sobre las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional (POI)	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Cumplo con las metas establecidas para mi área	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
16	Brindo apoyo cuando un compañero de trabajo lo necesita	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
17	Con que regularidad tiene problemas con sus compañeros de trabajo	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
18	Se me comunica personalmente cuando estoy realizando mal mi trabajo	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
19	Busco alternativas de solución cuando se presenta un problema laboral en la institución	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
20	Mi jefe se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
21	Mi Jefe está disponible cuando se le necesita	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

22	Al haber problemas en la institución mi Jefe tiene una postura conciliadora antes de tomar una decisión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	Con que frecuencia demuestro mi compromiso con la Institución	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	El trato que recibo en la institución por parte de mis compañeros de trabajo es adecuado	totalmente inadecuado	Inadecuado	ni adecuado/ni inadecuado	Adecuado	totalmente adecuado
25	Participo activamente en la toma de decisiones de la Micro red	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Mi contribución es importante en el éxito de la Micro red	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	La institución frecuentemente busca soluciones innovadoras ante alguna necesidad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	Recibo capacitaciones relacionadas a mi función	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	Se me brindan las facilidades para asistir a capacitaciones particulares	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
31	Se realiza talleres o actividades que fomenten un buen clima laboral	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
32	Se realizan actividades de confraternidad entre todos los trabajadores de la Micro Red	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

## Instrumento de Recolección de Datos

### Cuestionario para valorar el desempeño laboral

#### Datos Informativos

**Establecimiento de Salud:**

**Área de Trabajo:**

**Instrucciones:** Estimado trabajador(a) el presente cuestionario tiene como objetivo la recolección de información sobre el desempeño laboral en la Micro Red de Salud Cuñumbuque. El instrumento es confidencial y anónimo; la información es sólo para fines de la investigación. Por ende, se le agradece que la información brindada sea sincera y objetiva, marcando con una X la casilla que considere correspondiente.

Items	Enunciados	Respuestas				
1	Cumplo con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de sus actividades	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
2	Considero que puedo tomar decisiones por sí solo	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
3	Cumplo con el horario y registro puntualidad	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
4	Existe motivación por un buen desempeño en mis labores diarias	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
5	Me siento comprometido con las labores que realizo	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Completamente satisfecho
6	Actúo con ética profesional	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
7	La evaluación que se hace de mi trabajo ayuda a mejorar mis tareas diarias	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
8	Demuestro esmero y orden en mi trabajo	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
9	Mi jefe promueve las capacitaciones Institucionales	Nunca	Pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre

10	Con que frecuencia me siento feliz con los resultados obtenidos en el trabajo	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
11	Utilizo los recursos de la institución de la mejor manera	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
12	Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
13	Reacciono efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
14	Existe una relación armoniosa entre los trabajadores de la institución	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
15	Fomento el trabajo en equipo	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
16	Asumo con responsabilidad las consecuencias de mis actos	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
17	En la institución se fomenta y promueve la comunicación interna	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
18	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
19	Demuestro capacidad para resolver cualquier problema que se me presente	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
20	Existe un trato justo en la institución	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
21	No tengo problemas a la hora de acatar ordenes	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
22	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	Nunca	pocas veces	A veces	La mayoría de veces	Siempre
23	Demuestro que domino las funciones del Puesto	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre



## INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Nancy Alava Ruiz  
 Grado Académico : Mg. En Docencia y Gestión Educativa  
 Institución donde labora/cargo : Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén"  
 Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario Clima laboral

Autor del Instrumento : Del Águila Paredes, Rubén

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Mayor deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Mayor buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las Instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del Instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				X	
ACTUALIDAD	El Instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e Instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e Instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del Instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El Instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El Instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					16	30
PUNTAJE TOTAL						46

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Los indicadores del instrumento tienen coherencia con el objetivo de estudio, por lo tanto, cumple con el propósito de la investigación para ser aplicado.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4,6

Juzuzni 21 de octubre del 2022

Mg. Nancy Alava Ruiz  
 Docencia y Gestión Educativa  
 IESPP "Gran Pajatén"  
 920699989



## INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Nancy Alava Ruiz  
 Grado Académico : Mg. En Docencia y Gestión Educativa  
 Institución donde labora/cargo : Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén"  
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral  
 Autor del Instrumento : Del Águila Paredes, Rubén

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las Instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del Instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				X	
ACTUALIDAD	El Instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e Instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e Instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de Investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del Instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El Instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El Instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
<b>SUB TOTAL</b>					<b>20</b>	<b>25</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Los indicadores del instrumento tienen coherencia con metodología con la variable de estudio, por lo tanto, cumple con el propósito de la investigación para ser aplicado.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4,5

Juanjui 21 de octubre del 2022

Mg. Nancy Alava Ruiz  
 Docencia y Gestión Educativa  
 IESPP "Gran Pajatén"  
 920699989

## INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : ARTEAGA ALVAREZ, PABLO RICHARD  
 Grado Académico : MAGÍSTER  
 Institución donde labora/Cargo : CENTRO DE SALUD MENTAL  
 COMUNITARIO - LAMAS  
 Instrumento motivo de evaluación : QUESTIONARIO CLIMA LABORAL  
 Autor del Instrumento : OBST. RUBEN DEL AGUILA PAREDES

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Criterios		Mayor defecto	Deficiente	Regular	Buena	Mayor buena
		00 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.			X		
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre el respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					X
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.			X		
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>40</b>

**COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS**

Los ítems preferentemente en tercera persona, posterior a ello el instrumento está elaborado de manera adecuada y de acuerdo al tema de investigación.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.0

Lugar y fecha: Lamas 10 de noviembre 2022.

Firma:



Numero de celular:

96935152

## INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : ARTEAGA ALVAREZ, PABLO RICHARD  
 Grado Académico : MAGÍSTER  
 Institución donde labora/Cargo : CENTRO DE SALUD MENTAL  
 COMUNITARIO - LAMAS  
 Instrumento motivo de evaluación : CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL  
 Autor del instrumento : OBSTA. RUBEN DEL AGUILA PAREDES

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Mayor deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Mayor buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre el respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					X
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.			X		
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>41</b>

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Las preguntas del cuestionario están bien formuladas, con la aclaración de que algunas deben estar en primera persona para que el encuestado pueda autoevaluarse.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.1

Lugar y fecha: Lamas 10 de Noviembre de 2022.

Firma:



Número de celular:

96931132

## INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : ISUIZA PÉREZ, ALFONSO  
 Grado Académico : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 Institución donde labora/Cargo : IE CADELA/UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario Clima Laboral  
 Autor del Instrumento : Del Águila Paredes, Rubén

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		May deficiente	Deficiente	Regular	Buena	May buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					x
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					x
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				x	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					x
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					x
<b>SUB TOTAL</b>					<b>20</b>	<b>25</b>
					<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>45</b>

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Los indicadores del instrumento tienen coherencia con el objetivo de estudio; por lo tanto, cumple con los requisitos y propósito de investigación para ser aplicado.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.5

Tarapoto, 19 de octubre de 2022



**Edo. Alfonso Isuiza Pérez**  
 IN. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 C.P.N. 6347193  
 Cel: 942817019

## INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : ISUIZA PÉREZ, ALFONSO  
 Grado Académico : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 Institución donde labora/Cargo : IE CADELA/UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral  
 Autor del Instrumento : Del Águila Paredes, Rubén

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Criterios		Mayor deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Mayor buena
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
<b>SUB TOTAL</b>					<b>12</b>	<b>35</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

**COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS**

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica la variable de estudio; por lo tanto, cumple con el propósito de investigación para ser aplicado.

**VALORACIÓN PROMEDIO: 4,7**

Tarapoto, 19 de octubre de 2022



\_\_\_\_\_  
**Lic. Alfonso Inza Pérez**  
 DE GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 (CPE: 624719)

## CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

EXPERTOS	VALORACIONES POR CADA CRITERIO										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
Experto 2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
Experto 3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	40
SUMA	11	13	13	14	14	14	13	14	11	14	131
Varianza	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	10.33
Sumatoria Var	3.33										
Var total	10.33										

Alfa de Crombach= **0.75**

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_c = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

$r_c$  = coeficiente de confiabilidad;

$n$  = número de ítems;

$S_t^2$  = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$  es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento de investigación para medir el clima laboral , evidencia una confiabilidad alta

## CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

EXPERTOS	VALORACIONES POR CADA CRITERIO										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
Experto 2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
Experto 3	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	41
SUMA	14	11	14	14	14	14	13	12	13	14	133
Varianza	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.00	0.33	0.33	9.33
Sumatoria Var	4.00										
Var total	9.33										

Alfa de Crombach= **0.63**

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_c = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

$r_c$  = coeficiente de confiabilidad;

$n$  = número de ítems;

$S_t^2$  = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$  es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El cuestionario sobre desempeño laboral , evidencia una confiabilidad alta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154547259
Red de Salud Lamas.	
Nombre del cargo del Titular o Representante legal:	Directora de la Red de Salud Lamas
Nombres y Apellidos:	DNI: 45309524.
Mariangela Luciana Bustamante Tines	

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal 1º del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

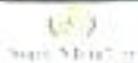
Nombre del Trabajo de Investigación:	
Clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de Salud Cuñumbuque, Lamas - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo (UCV) - Filial Tarapoto	
Autor:	DNI:
Rubén del Aguila Paredes.	70170483

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:   
 (Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal 1º " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO

RED DE SALUD LAMAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lamas, 19 de Noviembre de 2022

CARTA N° 004 -2022/RED SALUD LAMAS/SSIOS

SR:

RUBEN DEL AGUILA PAREDES.  
ESTUDIANTE DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA.

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo comunicarle en referencia a la carta remitida a la dirección de la Red de Salud Lamas, en donde solicita autorización para desarrollar el plan de investigación o proyecto de tesis conducente a la obtención del grado académico respectivo, misma que viene desarrollando en la escuela de Post Grado Cesar Vallejo (UCV), filial Tarapoto.

En ese contexto se le **AUTORIZA** la realización y desarrollo del plan de investigación o proyecto de Tesis: **Clima laboral y desempeño de los servidores públicos de la Micro Red de Salud Culumbuque, Lamas - 2022**; asesorado por el Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo. Misma que será ejecutada en la Micro Red de Salud del mismo nombre.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,  
RE. LIONEL MARCELO  
DIRECTOR EJECUTIVO DE SERVICIOS DE SALUD  
Lamas, 19 de Noviembre de 2022  
LIG: ENF. MARIANGELA L. BUSTAMANTE TINEO.  
DIRECTORA EJECUTIVA - RED LAMAS

N°	CLIMA LABORAL									DESEMPEÑO LABORAL					
	Entorno Laboral	Beneficios socioeconómicos	Normas Institucionales	Evaluación	Relaciones Sociales	Estructura Organizacional	Toma de decisiones	Desafíos Laborales	total	Rendimiento	Eficiencia	Conducta	Trabajo en Equipo	Conocimiento de sus funciones	total
1	9	4	9	6	9	15	12	7	71	23	13	12	9	15	<b>72</b>
2	6	4	10	6	8	11	7	5	57	19	11	8	8	13	<b>59</b>
3	12	5	12	10	11	19	10	13	92	23	16	12	10	15	<b>76</b>
4	7	3	10	7	13	15	10	13	78	22	16	16	12	16	<b>82</b>
5	12	3	5	11	11	18	14	12	86	26	15	13	11	18	<b>83</b>
6	11	6	5	4	14	15	16	15	86	25	14	11	7	9	<b>66</b>
7	8	2	11	6	9	19	10	7	72	17	11	10	7	14	<b>59</b>
8	12	4	9	6	12	18	10	9	80	23	14	14	10	17	<b>78</b>
9	10	8	9	7	9	16	11	9	79	21	13	11	10	15	<b>70</b>
10	8	2	12	10	10	19	12	8	81	23	14	15	11	19	<b>82</b>
11	9	2	12	11	10	19	10	10	83	22	12	10	6	18	<b>68</b>

1 2	12	9	14	10	9	18	12	10	94	25	15	14	11	19	<b>84</b>
1 3	7	6	9	8	8	11	5	4	58	20	13	8	5	10	<b>56</b>
1 4	10	4	13	10	12	14	15	14	92	20	12	8	9	15	<b>64</b>
1 5	8	5	14	9	7	19	15	14	91	26	16	15	12	20	<b>89</b>
1 6	12	2	7	9	11	13	12	16	82	23	15	11	7	15	<b>71</b>
1 7	9	6	10	8	7	12	6	10	68	21	11	11	9	12	<b>64</b>
1 8	4	2	8	7	11	11	9	7	59	21	13	7	8	13	<b>62</b>
1 9	4	4	10	7	11	18	12	13	79	27	15	16	12	20	<b>90</b>
2 0	10	0	13	8	9	16	10	4	70	23	14	9	9	16	<b>71</b>
2 1	11	6	14	10	12	20	12	13	98	26	14	12	11	19	<b>82</b>

2 2	10	5	14	11	12	19	14	12	97	21	14	14	8	16	<b>73</b>
2 3	9	5	12	9	8	16	9	10	78	22	13	12	9	15	<b>71</b>
2 4	15	8	14	12	11	20	15	14	109	25	16	15	11	17	<b>84</b>
2 5	9	12	12	9	9	14	12	12	89	22	15	11	8	17	<b>73</b>
2 6	14	0	3	10	13	19	13	16	88	16	6	8	6	11	<b>47</b>
2 7	12	0	5	10	16	19	13	16	91	16	6	8	6	11	<b>47</b>
2 8	9	8	13	9	10	15	10	12	86	23	13	13	11	15	<b>75</b>
2 9	11	6	10	7	9	14	9	9	75	17	11	10	6	11	<b>55</b>
3 0	7	6	12	8	11	19	14	11	88	25	13	11	10	16	<b>75</b>
3 1	12	7	14	10	10	17	14	16	100	24	14	14	12	19	<b>83</b>

3 2	6	5	13	8	11	19	13	11	86	26	14	9	10	17	<b>76</b>
3 3	8	3	14	8	8	16	11	12	80	24	14	9	6	13	<b>66</b>
3 4	10	1	12	7	10	19	15	16	90	26	16	13	12	17	<b>84</b>
3 5	10	7	12	8	9	19	10	11	86	24	14	11	9	17	<b>75</b>
3 6	12	12	15	11	13	16	13	13	105	25	15	15	10	17	<b>82</b>
3 7	10	3	12	8	9	17	16	16	91	24	14	9	8	16	<b>71</b>
3 8	10	1	12	7	12	19	16	13	90	28	16	16	12	20	<b>92</b>
3 9	10	5	12	10	12	18	15	14	96	24	15	13	10	18	<b>80</b>
4 0	12	6	12	9	11	20	11	14	95	24	14	14	12	15	<b>79</b>
4 1	14	8	15	12	9	20	14	16	108	28	16	15	12	16	<b>87</b>

4 2	12	4	15	9	10	16	13	13	92	25	14	15	10	19	<b>83</b>
4 3	8	6	12	9	10	18	11	13	87	17	12	13	8	15	<b>65</b>
4 4	12	7	13	8	9	20	11	14	94	18	12	13	10	13	<b>66</b>
4 5	6	6	10	10	12	16	11	9	80	26	14	12	8	14	<b>74</b>
4 6	9	8	9	6	9	14	7	8	70	19	13	10	9	16	<b>67</b>
4 7	10	6	15	10	10	17	12	13	93	20	15	13	10	18	<b>76</b>
4 8	8	6	12	9	12	18	11	8	84	23	13	13	9	13	<b>71</b>
4 9	9	8	10	8	9	14	11	11	80	22	13	14	9	14	<b>72</b>
5 0	10	2	5	9	9	9	11	4	59	15	10	10	11	9	<b>55</b>
5 1	5	7	9	4	7	7	7	5	51	14	9	8	7	11	<b>49</b>

5 2	9	5	11	10	9	16	11	6	77	25	15	14	10	16	<b>80</b>
5 3	14	10	14	8	12	19	14	9	100	24	14	13	11	12	<b>74</b>
5 4	12	9	14	10	10	18	12	10	95	25	15	14	11	18	<b>83</b>
5 5	10	1	9	9	9	9	9	4	60	20	10	5	9	14	<b>58</b>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y el desempeño de los servidores públicos de la Micro Red Cuñumbuque, Lamas 2022", cuyo autor es DEL AGUILA PAREDES RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TARAPOTO, 05 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY <b>DNI:</b> 01100672 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9316-202X	Firmado electrónicamente por: HBARBARAN el 07- 01-2023 03:09:28

Código documento Trilce: TRI - 0474190