



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores del área de producción de alimentos del
Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2016 Lima.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Urbina Castillo, Jovanna Luzmila

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales

PERÚ – 2017

Dr. Juan Mendez Vergaray
Presidente

Dr. Jorge Laguna Velazco
Secretario

Dr. Joaquin Vertiz Osores
Vocal

Dedicatoria

Esencialmente a Dios, por la vida con salud.

A mi Madre Luzmila Urbina y mi Padre Daniel Urbina, por su amor incansable e infinito amor , tolerancia y comprensión.

Finalmente a mis amigos y profesores de la UCV por su soporte constante durante el proceso formativo.

Jovanna Luzmila Urbina Castillo

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas con rigor académico, especialmente al Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osore, por la entrega incondicional de sus conocimientos y darme la oportunidad de realizar este trabajo, por compartir su sapiencia y amistad, a mis compañeros, amigos y sobre todo a mi familia por el apoyo destacado.

Jovanna Luzmila Urbina Castillo

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Urbina Castillo, Jovanna Luzmila, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, sede Lima, declaro el trabajo académico titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2016 Lima”, presentada en 87 folios para la obtención del grado académico de magister en gestión de los servicios de la salud.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lima, 8 de Setiembre del 2017

Nombres y apellidos: Urbina Castillo, Jovanna Luzmila

DNI N°: 08275408

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2016 Lima”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Magíster en “Gestión de los servicios de salud”.

Los contenidos que se desarrollan son:

En el capítulo I: Introducción: En esta parte se describe los documentos que han estudiado el mismo tema, y se describe la situación problemática y la base del proyecto de investigación propuesta en los objetivos.

En el capítulo II: Marco Metodológico: En esta parte se detalla el tipo de investigación, diseño, se define la población., y la operacionalización de variables, luego los métodos y técnicas de obtención de datos.

En el capítulo III: Resultados y Discusión: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, y la contrastación de hipótesis.

En el capítulo IV: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

En el capítulo VI: Recomendaciones: Proviene de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

En el capítulo VII: Referencias Bibliográficas: se ha incluido todas las referencias de las citas usadas en el desarrollo de la tesis.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. Urbina Castillo, Jovanna Luzmila

Resumen

El objetivo de este estudio fue establecer si existe una correlación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins en el periodo agosto 2015 a marzo 2016.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, su muestra de estudio fue de 71 entrevistados en el servicio de nutrición, de ellos 45 son técnicos, 15 auxiliares y 11 profesionales.

En sus resultados finales indican en relación a la hipótesis general que existe una correlación moderada y positiva (coeficiente de correlación, 0,486, $p=0,000$). Las dimensiones del desempeño laboral: Responsabilidad/Planificación, Calidad de Trabajo, Confiabilidad y Discreción y, Cumplimiento Relaciones Interpersonales, mostraron una correlación débil con el Clima Organizacional (coeficiente de correlación: 0,1-0,3; $p<0,05$). Las dimensiones Iniciativa/Responsabilidad y la Colaboración/Iniciativa del Desempeño Laboral, muestra una correlación moderada con el Clima Organizacional (coeficiente de correlación: 0,3-0,5; $p<0,05$). Se determinó que las dimensiones oportunidad y cumplimiento de normas no están correlacionadas con el Clima Organizacional, ($p>0,05$). ($r= 0,879$ y $p= 0,000$).

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, trabajadores de salud, nutrición

Abstract

The objective of this study was to establish if there is a correlation between the Organizational climate and the work performance of the workers of the food production area of the nutrition service of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital in the period August 2015 to March 2016.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlation level, which collected the information in a specific period, his study sample was 71 interviewed in the nutrition service, of them 45 are technicians, 15 assistants and 11 professionals.

In their final results they indicate in relation to the general hypothesis that there is a moderate and positive correlation (correlation coefficient, 0.486, $p = 0.000$). The dimensions of work performance: Responsibility / Planning, Quality of Work, Reliability and Discretion, and Compliance Interpersonal Relations, showed a weak correlation with the Organizational Climate (correlation coefficient: 0.1-0.3, $p < 0.05$) . The Initiative / Responsibility and Collaboration / Labor Performance Initiative dimensions show a moderate correlation with the Organizational Climate (correlation coefficient: 0.3-0.5, $p < 0.05$). It was determined that the dimensions of opportunity and compliance with standards are not correlated with the Organizational Climate, ($p > 0.05$). ($r = 0.879$ and $p = 0.000$).

Keywords: Organizational Climate, Labor Performance, health workers, nutrition

Índice

	Página
Páginas de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Indice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentos teóricos.	18
1.3 Justificación	28
1.4 Problema	29
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	35
II. MARCO METODOLÓGICO	37
2.1. Variables	38
2.2. Operacionalización de variables	38
2.3. Metodología	42
2.4. Tipo de estudio	42
2.5. Diseño	43
2.6. Población, muestra y muestreo	43
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49

IV. DISCUSIONES	63
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS	70
VIII. ANEXOS	74
Anexo 1: Matriz de consistencia	75
Anexo 2: Instrumentos sobre el Desempeño Laboral.	77
Anexo 03. Cuestionario del clima organizacional	84

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable desempeño laboral	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima organizacional	40
Tabla 3	Población	45
Tabla 4	Aspectos evaluativos	45
Tabla 5	Puntajes de evaluación	46
Tabla 6	Rango de calificación	46
Tabla 7	Niveles valorativos según tipo de encuestado	47
Tabla 8	Correlación de spearman	48
Tabla 9	Resultado totales de la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital HNERM	50
Tabla 10	Resultado totales de la evaluación del clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital HNERM	51
Tabla 11.	Relación de la dimensión Responsabilidad/ Planificación del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	52
Tabla 12.	Relación de la Dimensión Iniciativa/ Responsabilidad del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	52
Tabla 13.	Relación de la Dimensión Colaboración/iniciativa/uso de equipos del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	53
Tabla 14.	Relación de la Dimensión Oportunidad del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	54
Tabla 15.	Relación de la Dimensión Calidad de Trabajo del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	54
Tabla 16.	Relación de la Dimensión Confiabilidad y Discreción del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	55

Tabla 17. Relación de la Dimensión Relaciones Interpersonales del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	55
Tabla 18. Relación de la Dimensión Cumplimiento de Normas del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición	56
Tabla 19. Correlación entre la dimensión planificación/responsabilidad y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	56
Tabla 20. Correlación entre la dimensión Iniciativa/responsabilidad y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	57
Tabla 21. Correlación entre la dimensión Colaboración y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	58
Tabla 22. Correlación entre la dimensión Oportunidad y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	59
Tabla 23. Correlación entre la dimensión calidad de trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	59
Tabla 24. Correlación entre la dimensión confiabilidad/discreción y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	60
Tabla 25. Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	61

Tabla 26. Correlación entre la dimensión cumplimiento de normas y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins	61
Tabla 27. Resultado Global de la correlación entre las variables Desempeño Laboral y Clima Organizacional	62

Lista de figuras

Figura 1.	Porcentajes totales de la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital HNERM	50
Figura 2.	Porcentajes totales de la evaluación del clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital HNERM	51
Figura 3.	Correlación del Desempeño Laboral y el Clima organizacional	52

I. Introducción

1.1 Antecedentes

A continuación se describen estudios nacionales e internacionales que han evaluado el clima organizacional y su correlación con la evaluación del desempeño.

Torres (2015), evaluó la relación *entre el clima organizacional y desempeño laboral en instituciones dedicadas a la educación en la ciudad de Puno*. El diseño general es de tipo correlacional no experimental o diseño ex post facto, cuantitativo, con un muestreo probabilístico y estratificado, la muestra fue de 133 docentes. El estadígrafo r de Pearson y la “ t ” de Student, fueron medidos, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados muestran una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, en el año 2014, estableciéndose que a un mejor clima organizacional, está relacionado con un mejor desempeño laboral (Torres, 2015, pag5).

El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), fue desarrollado por Pérez (2014). El enfoque humanista fundamentado por Martín y Colbs, fue la base para medir el clima organizacional, definido como el conjunto de percepciones que los individuos tienen de su entorno e interacciona con las características personales del individuo y las de su organización. Investigación correlacional no experimental, aplica los métodos inductivo, deductivo y estadístico, a una población de cuarenta personas. El autor establece una relación directa entre ambas variables de estudio y recomienda mejorar el clima organizacional, que ayudará al mejor desempeño y productividad de los servidores (Perez, 2014, pag 32)

Marroquín y Pérez (2011) en Guatemala midieron en una cadena de restaurantes de comida rápida; *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de BURGER KING”*. La investigación se llevó a cabo en una población de sexo femenino y masculino con edades

de 18 años en adelante, el muestreo fue probabilístico, y la muestra fue de 125 trabajadores. Encontraron una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Marroquín y Pérez, 2011, pag 45).

El “*sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral*” fue evaluado por Sánchez, Betancourt y Falcón (2012), en Cuba, evaluaron como influye el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores incluyendo a la alta dirección de una organización dedicada al turismo. Los resultados indican que, para ser efectiva la intervención sobre clima organizacional, la gerencia encargada de recursos humanos debe enfocarse, de manera prioritaria, en generar acciones que permita mejorar la comunicación entre empleados y directivos, mejorar los procedimientos para la toma de decisiones, así como la motivación de los trabajadores y responder a sus principales necesidades. Concluyen que el clima organizacional está determinado por indicadores que constituyen un proceso, que llevará en forma adecuada a la organización hacia la competitividad (Sánchez, Betancourt y Falcón, 2012).

Caligiore y Díaz (2005), desarrollaron un estudio sobre el “*Clima organizacional y desempeño de los docentes* en la Universidad de los Andes en Venezuela, aplicado a los docentes de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina. La investigación fue descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Aplicaron una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. Realizaron el análisis de la varianza y la desviación estándar de los datos, que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente (Caligiore y Díaz, 2005).

1.2 Fundamentos teóricos.

El clima organizacional o "clima laboral" es definido por Rubio (2013) como el "entorno humano y físico en el que se desenvuelve el trabajo diario, de esta manera se permite la influencia en la satisfacción y también en la productividad". (Rubio, 2013, p. 51).

La cultura y los procesos de gestión de la alta dirección, proporcionan o no el camino correcto para el desarrollo de un buen clima laboral. Es en ese sentido que forma parte del accionar del personal y de recursos humanos mejorar las características del ambiente con el uso de las técnicas necesarias (Navarro, 2007).

Forehand y Von Gilmer (1997) definen al clima laboral "Como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización".

Tagiuri (1999) la define como "una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización".

(Tarantino, 2012). "El clima organizacional apunta al conjunto de propiedades que son medibles en un ambiente de trabajo, y por la percepción de los que laboran en él".

Se puede definir como el medio en donde se realiza las labores cotidianas de la organización lo cual influye en gran manera el comportamiento de los empleados. Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente en la productividad o los resultados finales.

El desempeño del clima organizacional se puede desarrollar a través de encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de un servicio. En la información bibliográfica existen instrumentos variados, metodologías y encuestas para valorar el clima organizacional, y la mayoría coincide en la necesidad de valorar las propiedades en dos momentos: el primero donde se mide como existe el clima organizacional en la actualidad y el segundo que mide el clima organizacional como debería ser (Gonçalves, 2000).

El enfoque con mayor utilidad sobre el clima laboral, es el que utiliza la percepción del trabajador sobre las estructuras y los procesos ocurridos en un ambiente laboral. Es en ese sentido que el comportamiento conductual de los trabajadores no depende del resultado de los factores organizacionales existentes, sino que es realmente la percepción sobre estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro haya tenido con la empresa. Es así como el Clima Organizacional es la interacción éntre las variables provenientes de las personas y de las organizaciones, mientras que los factores y estructuras del sistema organizacional generan un determinado clima, en función a la percepción de sus miembros.

Toda organización cuenta con un basal de variables. El ambiente interno de la organización lo conforman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional.

Otro enfoque es el de Halpin y Crofts: es de tipo subjetivo “La opinión que el empleado se forma de la organización”. Reciente una nueva propuesta sobre el clima, es que se ve desde la parte estructural y subjetiva. Litwin y Stringer son quienes lideran este enfoque, ellos definen el clima organizacional como: “Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal y, el “estilo” informal de los administradores y de otros hechos ambientales importantes sobre las actitud, el valor y la motivación de las personas que labora en cualquier organización”. Waters, es quien realiza el enfoque de síntesis y relaciona los términos propuestos por Halpins y Crofts, y Litwin y Stringer, de esa manera encuentra similitudes y

describe al clima como: “Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.”

Tipos de Clima Organizacional

Clima organizacional de Tipo Autoritario (Brunet, 1987. Pág. 34)

Autoritarismo explotador: la dirección no muestra confianza en el personal, prevalece el temor, no hay interacción entre los superiores y los empleados y, las decisiones son adquiridas arbitrariamente por la jefatura. El ambiente también se torna represivo, cerrado y desfavorable, el trabajo bien hecho ocasionalmente es reconocido y frecuentemente puede existir una organización informal contraria a los intereses de la organización. Así se determinan cuáles son las metas y la ruta para poder llegar a ellas.

Autoritarismo Paternalista: existe confianza entre la dirección y los trabajadores, se utilizan los castigos y las recompensas, tanto para los empleados y los supervisores como motivación. La dirección utiliza el eje social de los empleados, así se crea un ambiente donde se piensa que es estable y estructurado. Los directivos toman decisiones y la relación con sus trabajadores son similares a las de padre e hijo, con protección pero sin credibilidad total de su comportamiento. En escasas oportunidades se origina una organización informal que no necesariamente se opone a los fines de la organización. Aquí también, el clima tiende a ser cerrado y desfavorable.

Clima de Tipo Participativo

Consultivo: la principal característica es la confianza de los superiores en sus empleados. Existe una interacción entre ambas partes, las funciones se delegan y existe una comunicación definida como descendente.

Participación en grupo: la dirección muestra total confianza en los empleados, la toma de decisiones se interacciona en todos los niveles, y la comunicación se realiza en todos los sentidos. La participación es el punto de motivación, el trabajo es en función de objetivos por rendimiento, las relaciones supervisor y empleado entre se basan en el trabajo, en la amistad y las responsabilidades son compartidas. El trabajo en equipo es el mejor medio para alcanzar los objetivos y, su cumplimiento es la base para evaluar el trabajo de los empleados.

En el sistema de la participación en grupo la dirección tiene plena confianza en sus empleados, los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos, existe una relación de amistad, confianza entre los superiores y los subordinados, hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores, (Ganan, J. G. 2005).

Dimensiones de las variables

Dimensiones del Clima Organizacional

Las características o variables de las dimensiones del clima organizacional se pueden medir en cualquier organización y estas modelan en el comportamiento de quienes trabajan en ellas. A continuación se lista las once dimensiones a ser evaluadas:

Comunicación: Está basada en las redes de comunicación que pueden estar

presente en la organización así como los empleados pueden fácilmente canalizar y que se escuchen sus quejas en la alta dirección.

Conflicto y cooperación: Observa la colaboración entre los trabajadores en el desarrollo de su trabajo y en el apoyo material y humano que reciben por parte de la organización.

Confort: Son los esfuerzos que realiza la dirección para ofrecer un ambiente físico sano y agradable.

Estructura: se refiere a las reglas, procedimientos, trámites que regulan los recursos humanos en cualquier organización y a los que se enfrenta el trabajador durante el desarrollo de su trabajo. El énfasis en la burocracia, versus el énfasis en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado, es medido por la organización.

Identidad: Un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo es el sentimiento de pertenencia a la organización.

Innovación: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar la forma de hacer cosas nuevas.

Liderazgo: Los jefes ejercen influencia a ciertas personas especialmente, en el comportamiento para alcanzar resultados. No existe un patrón definido, esto dependerá de las condiciones existentes en la sociedad tales como: valores, normas y procedimientos.

Motivación: Los empleados trabajan más o menos intensamente dentro de la organización, estas condiciones llevan a un conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Estas reacciones y actitudes propias de las personas se manifiestan se hacen presentes a ciertos estímulos del medio circundante.

Recompensa: Cuando se utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede ofrecer un clima adecuado en la organización.

Remuneración: Es la forma en que se ofrece un pago por los servicios a los trabajadores.

Toma de decisiones: La empresa analiza el proceso de toma de decisiones en el nivel jerárquico y analiza como se delega.

Definiciones del Desempeño Laboral

El desempeño laboral según Bastidas (2009), “son las acciones o comportamientos que manifiestan los trabajadores y que son necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la organización, y que son valorados a través de las competencias individuales y como contribuyen a la organización”.

Ortiz (2012), define las competencias de cada individuo “como la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su conducta para solucionar los problemas o conflictos originados en la organización para que se pueda lograr sus objetivos”.

Barrios (2009),

El esfuerzo de una persona al poner en práctica sus habilidades, es el desempeño. El rendimiento profesional está dado por los rasgos, oportunidades físicas o mentales. El desempeño laboral está establecido por las acciones, capacidades y esfuerzos de sus empleados lo que genera el rendimiento de la empresa.

Evaluación del Desempeño Laboral

Gil (2009), menciona que:

la evaluación del desempeño es una estimación de tipo cuantitativa y cualitativa que incluye un proceso sistemático y periódico, de la eficacia con que se realizan las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, medido a través de instrumentos. Este instrumento permite identificar las áreas que se debe analizar para medir el rendimiento, considerando que el sistema de se refiere a las

actividades relacionadas con el éxito de la empresa. (Ayala, 2004). La evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores es un proceso que se lleva a cabo de forma sistemática y continua realizada por la jefatura valorando actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios elaborados. Los recursos humanos, se evalúan a través de colaboradores, como esta el desempeño de su trabajo y, a elaborar planes de mejora. Realizado correctamente permite evaluar al personal e influyen en el esfuerzo a nivel y en el desenvolvimiento correcto de su trabajo. Brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones de participación de toda la organización según los objetivos organizacionales e individuales. (Chiavenato, 2002).

La evaluación del recurso humano es denominada comúnmente evaluación de desempeño. El procedimiento generalmente es elaborado a partir de programas de evaluación, basados en información respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Riquelme, (2011),

La evaluación de desempeño tiene como objetivo dirigir la actuación laboral para conseguir un óptimo rendimiento y satisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Los empleados obtienen retroalimentación sobre la el desempeño de su trabajo, y el personal a su cargo la dirección de otros empleados, tambien deben evaluar el desempeño individual para tomar acciones. El empleado debe conocer sobre las estrategias de cambio, sino saber también por qué y cómo será el proceso de implementación, debe exitir retroalimentación y disminuir los desacuerdos con respecto a su deempeño dentro de la institución. (p. 81)

Enfoques teóricos de la variable

Evaluar el desempeño no es un fin, sino un instrumento, para mejorar los resultados de los trabajadores que laboran en la institución. Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes:

Adaptación del individuo

Dentro de los objetivos de la evaluación del desempeño esta la adaptación del individuo al cargo asignado, es decir con una evaluación se puede conocer si el trabajador cumple o no con los requisitos para el puesto que se le a asignado, de tal manera que si no los cumple por medio de la evaluación se le podrá proporcionar información para que mejor día a día y así su adaptación al cargo sea más rápida.

Ascensos e incentivos.

En La mayoría de las empresas cuando se dan los asensos existen problemas u conflictos por los trabajadores no ascendidos, esto se debe a que no tienen en claro el porque se dan los asensos o promociones a algunos trabajadores, por ello se debe evitar conflictos y malos entendidos cuando se presenten los asensos, es decir que los trabajadores conozcan a detalle el porqué del asenso o por qué no.

Es importante conocer y reconocer a los trabajadores destacados, lo cual estimulará o reconocerá la eficiencia, este estímulo o reconocimiento puede ser por medio de un diploma o un reconocimiento verbal Auto-perfeccionamiento del empleado.

Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa.

Es de suma importancia que los trabajadores conozcan los estándares de la empresa, de tal manera que se ajusten a ellos y estén a la par de los estándares de la empresa.

Proceso de Desempeño Laboral

Morales (2012), Indica que

la Evaluación de Desempeño en muchas ocasiones puede generar estrés y malestar entre los trabajadores, con efectos negativos para las empresas. Algunas de las razones son referidas a que cuando el diseño es exacto, este puede ser una potente herramienta para alcanzar el alineamiento de trabajadores con la empresa, se definen también las necesidades de capacitación condiciones de trabajo, detecta y fortalece las conductas positivas del personal.

Sánchez Augier (2008) y Alles (2003),

los factores del desempeño laboral son inhibidores o potenciadores, están conectados con el saber, el querer y el tener. Este criterio sirve para agrupar a los factores de las competencias, la orientación al trabajo y los medios para el trabajo.

Hernandez (2011), resume a:

los factores como potenciadores o limitantes del desempeño, define etapas, definición de los objetivos de la organización, discusión y conocimientos asumidpara determinar la existencia de problemas y la integración de un empleado en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades que los caracteriza.

Desempeño Laboral

Esta variable depende de factores, como aptitudes competencias relacionadas a los conocimientos, habilidades y capacidades que deben ser aplicadas durante el desempeño de su trabajo.

Para Davis y Newtrons (2000),

existen actividades para maximizar el desempeño, como la adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos. En ese sentido,

Chiavenato (2000, p. 367), explica que los trabajadores se evalúan a través de factores definidos y entre estos están: factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Para Benavides (2002, p. 72),

el desempeño está influenciado por competencias en la medida en que el trabajador mejore estas también mejorará su cometido. Define competencias como “comportamientos y destrezas palpables que el trabajador entrega en un trabajo para cometer con sus responsabilidades de manera agradable. También expone que las competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Robbins (2004), indica que

para alcanzar las metas trazadas es necesario evaluar las competencias y habilidades requeridas por los gerentes para alcanzar las metas trazadas, también menciona que existen habilidades de tipo administrativas definidas como esenciales: las técnicas, humanas y las conceptuales.

Dimensiones de desempeño según la encuesta

La información de los aspectos como de asistencia y puntualidad corresponde a la oficina de ingreso y escalafón de la oficina de administración de recursos humanos, en nuestro caso se hará la solicitud directamente a ellos.

La evaluación del personal es para quienes haya laborado como mínimo dos (2) meses durante el proceso de evaluación. Estas permitirán acceder a trabajos de capacitación, desplazamientos, proceso de rehabilitación y otras acciones de gestión y desarrollo de recursos humanos.

La información obtenida a través de los formatos de evaluación de desempeño laboral será considerada como información de tipo primaria para elaborar la calificación y desarrollar las propuestas de capacitación. En este estudio la investigadora es quien procederá a evaluar a todo el personal: el jefe inmediato (evaluador) según la escala de los Niveles Valorativos (I, II, III, IV ó V) de los Factores Únicos (según corresponda)

El personal destacado o designado será evaluado en el lugar de destino, remitiendo formalmente una copia de la evaluación al lugar de origen.

Para efectos del conteo del puntaje de cada nivel, los anexos 01 y 02: “Tabla de Valores” y “Tabla de puntajes para la asistencia, puntualidad y capacitación”, respectivamente, son de uso exclusivo del área de recursos humanos y organismos públicos descentralizados.

1.3 Justificación

Este trabajo de investigación estableció una aproximación básica para conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de nutrición del HNERM. De esta forma el medir el desempeño laboral contribuirá convenientemente a mejor desenvolvimiento del trabajador y por ende de la producción óptima y adecuada de los alimentos siendo beneficiados tanto los pacientes como de los mismos trabajadores que acuden a sus servicios de expendio de alimentos.

Asimismo, tiene relevancia social, porque ofrece la información actualizada acerca del clima organizacional en las instituciones de salud pertenecientes a la seguridad social. El clima organizacional es un indicador de calidad, que puede analizarse por su incidencia en el desempeño laboral, (Pérez H. 2012, Grado).

Este estudio tiene implicancias prácticas, la responsabilidad de un determinado clima organizacional son tanto de los dirigidos, como de los que dirigen, es por ello que es necesario identificar la situación actual del Área de Producción de Alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins con el

fin de desarrollar medidas correctivas y fortalecer las zonas de oportunidad para los trabajadores.

Teóricamente es importante porque este estudio permitirá analizar el problema, sobre todo al aplicarse a una nueva población, tal como con el personal que labora en Áreas de Producción de Alimentos.

Metodológicamente en este estudio se ha incluido las técnicas e instrumentos validados y esto permitirá comparar con otras investigaciones similares.

El área de producción de alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, como área especializada desarrolla procedimientos dinámicos donde participan diferentes colaboradores que engranan sus funciones para elaborar alimentos inocuos y de calidad de acuerdo a los parámetros solicitados y establecidos por criterios de seguridad alimentaria y nutrición. Sin embargo a mi opinión, existen actividades dentro del proceso que no son bien controladas porque existen factores que limitan su completo funcionamiento: falta de equipos, desabastecimiento temporal de alimentos, ausentismo y deserción de colaboradores. Esta situación conlleva a un sobre esfuerzo de los que colaboradores para tratar de cumplir con los tiempos de entrega de las preparaciones de alimentos solicitadas. Esta situación está afectando el clima laboral de trabajo y el desempeño laboral.

1.4 Problema

Las organizaciones crean servicios o productos. Es así que transforman la energía humana y la no humana para, a través de materias primas crear “productos o servicios” (Chiavenato 2013, p 67). Es necesario que cambien en el tiempo y deben adaptarse a las circunstancias porque en forma continua se enfrentan a una dura competencia cada vez más compleja. Dentro de esta dinámica empresarial el trabajador es una pieza importante dentro del engranaje empresarial, su destaque y desarrollo integral, sirve de reflejo para una empresa productiva.

El éxito de una organización, puede medirse cuando el lugar para trabajar y gratificante para las personas. La satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional óptimo que pueda motivar al personal y alcanzar un compromiso (Chiavenato 2009, p. 69).

El clima organizacional, es una percepción individual del empleador o jefes y su medio ambiente, mediando para que los trabajadores desarrollen técnicas creativas e innovadores. La gestión adecuada del entorno puede lograr que los trabajadores se identifiquen con la empresa, exista una mayor apertura al cambio, autonomía, trabajo en equipo y motivación para hacer su labor cada vez mejor.

Hoy en día muchas empresas mejoran su servicio; es así que el clima organizacional tiene un rol fundamental, y permite ver y evaluar a la organización y la percepción de sus funcionarios sobre de la organización, detectando problemas, mejorando así la calidad del trabajo y el desempeño de los trabajadores.

Para muchas instituciones y empresas, el trabajo en equipo y alcanzar un clima laboral adecuado es imprescindible, y una manera de mantenerse en latendencia de los modelos organizacionales basados en equipos auto gestionados.

El Desempeño Laboral ha sido considerado como la piedra angular para garantizar la efectividad y éxito de una organización; en así como, el comportamientos observados en los empleados es definido como el desempeño y es una acción relevante para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada trabajador y su nivel de contribución a la empresa. Dependiendo del conjunto de características como la conducta el desempeño puede ser exitoso o no. Al respecto, Robbins (2004) vincula el comportamiento de las personas con la capacidad de coordinar y organizar las actividades.

Por su parte, Faria (1995) describe al desempeño laboral “como el efecto del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de sus puestos, sus atribuciones, tareas y actividades, están en un proceso intermedio de regulación entre el trabajador y la empresa”.

En un estudio realizado en la Universidad Católica del Perú en 2012 los autores mencionan que existen diferencias en el nivel de satisfacción laboral por tiempo de servicio, personal con 15 y 30 años de trabajo tienen el menor nivel de satisfacción laboral.

En el área de producción de alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins laboran aproximadamente 80 trabajadores entre nutricionistas, técnicos de nutrición, auxiliares de nutrición y asistentes administrativos quienes tienen como finalizar integrarse en sus funciones para elaborar alimentos inocuos y con las características nutricionales solicitadas

En el área de producción de alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, trabajadores han establecido su desempeño laboral basado en el “día a día” donde cada uno cumple en desarrollar su labor sin darse y darnos la oportunidad de revisar los principios de mejora continua tanto personal como del grupo, sus funciones y objetivos. Esta situación se puede deber a que muchos se encuentran desmotivados, inconformes o sus otras actividades fuera del hospital han logrado involucrarlos sin darles la oportunidad de integrarse e identificarse con la institución. Sumado a ello, la fuerte carga laboral desencadenada por falta de personal para cubrir la demanda del servicio ha creado un ambiente muy dinámico, estresante y en algunos pasajes hostil entre compañeros.

Esta situación está generando que el desempeño laboral de los colaboradores se vea mermado afectando los objetivos planteados como área y la visión planteada como meta futura. La percepción colectiva está influenciada por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento laboral y la productividad empresarial.

En diferentes estudios internacionales y Nacionales se ha analizado el Clima Organizacional con diferentes conceptos, como desempeño laboral , Motivación, Satisfacción, Rendimiento Laboral entre otros con el solo objetivo de Entender , intervenir y mejorar El clima Organizacional para lograr un balance positivo en las relaciones interpersonales reflejándose finalmente en adecuadas producciones económicas de calidad

Problema general

¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de Alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el periodo de agosto- octubre del 2016?

Problemas específicos.

Problemas específicos 1

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión planificación del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?

Problemas específicos 2

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.

Problemas específicos 3

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.

Problemas específicos 4

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.

Problemas específicos 5

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.

Problemas específicos 6

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.

Problemas específicos 7

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.

Problemas específicos 8

¿Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión cumplimiento de normas de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.

1.5 Hipótesis**Hipótesis general**

El clima Organizacional afecta negativamente el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

A mejor clima laboral mejor será el desempeño laboral en la dimensión planificación de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Hipótesis específica 2

A mejor clima laboral mejor será el desempeño laboral en la dimensión responsabilidad de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Hipótesis específica 3

A mejor clima laboral mejor será el desempeño laboral en la dimensión iniciativa de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Hipótesis específica 4

A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión oportunidad de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Hipótesis específica 5

A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la calidad de trabajo de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Hipótesis específica 6

A mejor clima laboral mejor será el desempeño laboral en la dimensión confiabilidad y discreción de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Hipótesis específica 7

A mejor clima laboral mejor será el desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Hipótesis específica 8

A mejor clima laboral mejor será el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de normas de trabajo de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

1.6 Objetivos**Objetivo General**

Establecer la relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins en el periodo agosto 2015 a marzo 2016.

Objetivos específicos**Objetivos específicos 1**

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión planificación del desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Objetivos específicos 2

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión responsabilidad del desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Objetivos específicos 3

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión iniciativa del desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Objetivos específicos 4

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión oportunidad del desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Objetivos específicos 5

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión calidad de trabajo del desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Objetivos específicos 6

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión confiabilidad y discreción de la evaluación de desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Objetivos específicos 7

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Objetivos específicos 8

Determinar como el clima laboral de los trabajadores se relaciona con la dimensión cumplimiento de normas de trabajo de la evaluación de desempeño en los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual

Clima Organizacional

Son las propiedades susceptibles de medirse según la percepción de quienes trabajan en él.

Desempeño Laboral Son las competencias laborales alcanzadas, y que se encuentran integradas sistema conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores	Niveles y rangos
1.Planificación	Excelente nivel de planificación Planifica con facilidad las actividades Aceptable planificación. En general muestra inconvenientes para planificar las actividades de su área. Le es muy difícil elaborar las actividades de su área	1-5		
	Aporta con iniciativas.			
2.Responsabilidad	Con frecuencia hace aportes necesarios para mejorar el trabajo. Cumple con compromiso las funciones asignadas. Ocasionalmente asume las funciones asignadas	6-10		
	Muestra poco compromiso.			
3.Iniciativa	Sabe asignar tareas Con frecuencia desarrolla aportes importantes para mejorar el trabajo Se apega a la rutina establecida Carece de iniciativa. Por lo general se alinea a la rutina establecida	11-15		

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Y valor	Niveles e intervalos
4.Oportunidad	Entrega puntualmente sus trabajos en el plazo establecido	16-20	Excelente	Desaprobado
	Cumple con el tiempo en la ejecución de los trabajos		Muy responsable	5-100
	Entrega los trabajos con posterioridad a los tiempos establecidos		Ocasionalmente Cumple	Aprobado
	No logra los trabajos		Falta en el cumplimiento	101 -200
	No cumple con los plazos fijados			
5.Calidad de trabajo	Realiza excelente trabajo.	21-25		
	Generalmente realiza buen trabajo			
	La calidad de trabajo realizado es solo promedio			
	Son más los errores que los aciertos en el desempeño trabajo que realiza. Frecuentemente incurre en errores apreciables.			
6.Confiabilidad y Dirección	Sabe usar la información	26-30		
	En general es prudente y observa la información			
	Sabe diferenciar la información.			
	No sabe diferenciar la información			
	Indiscreto nada confiable.			
7.Relaciones Interpersonales	Muestra amabilidad con todos	31-35		
	Mantiene equilibrio emocional			
	No siempre manifiesta buen trato			
	Generalmente no muestra preocupación			
	Es habitualmente descortés			
8.Cumplimiento de Normas	Siempre cumple con las normas generales	36-40		
	Casi siempre cumple			
	Cumple con las normas,			
	A veces no muestra respeto			
	No cumple con las normas.			

	Puedo detallar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	
7.Liderazgo	La innovación es variable de nuestra organización. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	22-24
8.Motivación:	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos. Mi trabajo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades. La limpieza desarrollada los ambientes es adecuada.	
	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. La limpieza de los ambientes es adecuada.	25-27
	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	
9.Recompensa	Recibo mi sueldo a tiempo. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	28-32 33
10.Remuneración:	Mi organización es flexible y se adapta a los cambios. Mi salario y beneficios son razonables.	33-36
	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó.	
	Mi pago mensual satisface mis necesidades básicas.	
11. Toma de decisiones.	Presto atención a la información que emiten mis jefes.	37-39
	En mi equipo de trabajo, se expresan las opiniones aún cuando contradiga a los demás miembros.	
	En mi organización se reconocen la buena labor realizada.	

2.3. Metodología

A través de la observación del fenómeno, elaboración de una hipótesis, deducción de consecuencias y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos son definidos como el método hipotético-deductivo, estos pasos serán aplicados en el desarrollo de este estudio.

Valoración del baremo

Las puntuaciones directas, no tienen un significado exacto, se le asigna un significado psicométrico cuando es comparado con una tabla de normas (baremo), previamente construido con puntuaciones que en el test han obtenido un grupo de personas denominado grupo normativo.

Los calificativos directos se transforman en: puntajes percentiles, puntajes estándar, puntuaciones t, puntuaciones s, puntajes w, estaninas; que se presentan en las tablas o baremos. En el patrón estocástico de la normal estadística, la categoría promedio, es el grupo de valores que se encuentran comprendidos dentro de su media aritmética más (+) menos (-) una desviación típica.

(i) reglas para realizar baremos basados en puntuaciones z Se obtiene los puntajes brutos o directos por dimensión si los hay y del total

Con estos puntajes se calcula la media aritmética (\bar{X}) y la desviación estándar (S)

Se transforma los puntajes directos a puntajes Z usando la fórmula:

Donde: puntaje directo: xi

Media aritmética de puntajes directos

s=desviación estándar de puntajes directos

2.4. Tipo de estudio

Investigación no experimental: porqué fue realizada sin la manipulación deliberada de sus variables. Está basada en fenómenos como se desarrollan en su contexto natural para evaluarlos con posterioridad. En esta investigación no hay ni apremios ni condiciones previas que se hayan aplicado a los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural.

2.5. Diseño

Es un diseño correlacional causal, correlacional, por que describe relaciones entre dos variables en un momento determinado. Se mide la relacion entre las dos variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población, objeto de estudio, está constituida por trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Criterios de inclusión para la aplicación del instrumento:

Instituciones de salud.

Personal con una permanencia mayor a tres meses en la organización de salud.

Todo personal seleccionado que esté presente en el momento de la aplicación del instrumento.

Personal laborando en las áreas administrativas y asistenciales.

Trabajadores con Primaria completa

Criterios de exclusión para la aplicación del instrumento:

Trabajador que no se encuentra en el momento de la aplicación del instrumento (comisión, vacaciones, destacados, etc.)

Personal que no cuenta con menos de 3 meses de permanencia en la organización de salud

Trabajadores con primaria incompleta

Muestra Universal o Población Censal

El personal del servicio de nutrición del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins del área de producción de alimentos lo constituyen 76 trabajadores, por lo cual al tomar toda la muestra sería no probabilística por conveniencia. La evaluación tuvo en cuenta a la totalidad del personal, considerando todos los niveles Jerárquicos: jefes de servicio, nutricionistas, supervisoras, técnicos de producción, auxiliares de producción, secretarias y administrativos.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se trabajó con dos instrumentos, el primero de evaluación de desempeño que cuenta con ocho factores (planificación, responsabilidad, Iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y dirección y, relaciones interpersonales (ver anexo 2). Este instrumento cuenta con cinco niveles valorativos, y las respuestas se dividen en tres grupos de acuerdo a los niveles de responsabilidad. Fue aplicado a profesionales, a los técnicos y, a los auxiliares. En el grupo de profesionales están incluidos a aquellos con grado universitario, reconocido por la ley universitaria, desarrollan funciones de especialidad y forman parte de un grupo ocupacional profesional. Los técnicos son quienes cuentan con estudios superiores incompletos o capacitación tecnológica o experiencia profesional reconocida. Los auxiliares comprenden a quienes tienen educación secundaria y experiencia o calificación para ejercer labores de apoyo y se encuentren dentro del grupo profesional auxiliar. Este instrumento ha sido obtenido de la Oficina de desarrollo de Recursos Humanos de la oficina General de Gestión de Recursos Humanos, según resolución ministerial 626-2008/MINSA.

2.7.1 La evaluación del desempeño laboral y clima organizacional

El instrumento para evaluar el desempeño y clima laboral fue obtenido del Ministerio de Salud quien en la búsqueda de promover y desarrollar mejoras en el clima organizacional en las instituciones de salud, elaboraron esta metodología conjuntamente con la dirección de calidad en salud, del Ministerio de Salud, con la colaboración del comité técnico de clima organizacional y el comité de expertos.

Se desarrolló en los periodos siguientes, I Semestre: Enero a Junio, el proceso se efectuó en el mes de Julio y, II Semestre: Julio a Diciembre, el proceso se efectuó en el mes de Enero. En el proceso de evaluación incluyó al evaluado, el evaluador y, el revisor.

El proceso de evaluación se desarrolló considerando el grupo ocupacional y nivel remunerativo del evaluado. Siendo estos los siguientes:

Tabla 3
Población

Grupo evaluado	Nivel
Directivo y/o Funcionario	A partir de F1
Profesional	PF a PA
Técnico	TF a TA
Auxiliar	AE a AA

La evaluación comprende los siguientes aspectos y puntajes evaluativos:

Tabla 4
Aspectos evaluativos

Aspectos evaluativos	Puntajes
Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral	70 puntos
Evaluación de Asistencia	10 puntos
Evaluación de Puntualidad	10 puntos
Evaluación de Capacitación	10 puntos
Total	100 puntos

La Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral:

Se realizó en los documentos creados para la evaluación correspondientes, comprendiendo a cada una de ellas, ocho (8) factores, a cada factor único le corresponde cinco (5) niveles valorativos. Consignando su firma y sello en el nivel valorativo que más se acomode al desempeño y conducta laboral del evaluado (sólo uno).

Grupo ocupacional	Nivel	Formato de evaluación
Directivo Y Funcionario	A partir de F1	Formato N° 01
Profesional	PF a PA	Formato N° 02
Técnico	TF a TA	Formato N° 03
Auxiliar	AE a AA	Formato N° 04

Total 5

Puntaje de Evaluación

Los puntajes de evaluación son los siguientes:

Concepto	Puntaje
Evaluación de Desempeño Laboral	70 puntos
Evaluación de Asistencia	10 puntos
Evaluación de Puntualidad	10 puntos
Evaluación de Capacitación	10 puntos
TOTAL	100 puntos
Nota Aprobatoria	Puntaje Total 61 puntos
Nota Desaprobatoria	Puntaje Total, igual o menor a 60 puntos

Total 6

Rango de Calificación:

Puntuación obtenida	Niveles valorativos
91 a 100	SUPERIOR
71 a 90	SUPERIOR AL PROMEDIO
61 a 70	PROMEDIO
30 a 60	INFERIOR AL PROMEDIO
0 a 29	INFERIOR
Siendo sesenta y uno (61) el puntaje mínimo aprobatorio	

2.7.2. Clima Organizacional

El segundo instrumento mide el clima organizacional, este fue obtenido de La Dirección de Calidad en Salud, del Ministerio de Salud, y del Comité Técnico de Clima Organizacional y equipo de expertos, quienes elaboraron el documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. El instrumento fue validado por juicio de expertos, a través de la metodología de focus group, (validación de la claridad de los enunciados). La validación estadística fue midiendo el Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, mostrando que el instrumento es confiable, es decir, su uso obtendrá resultados similares todas las veces que sea aplicado. Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional.

Tabla 7
Niveles valorativos según tipo de encuestado.

Profesionales					
Factores unicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Responsabilidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Oportunidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de trabajo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones Interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75

Técnicos					
Factores unicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Colaboración	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Oportunidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de trabajo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones Interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75

Auxiliares					
Factores unicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Buen Uso y Manejo de Equipo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Oportunidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de Trabajo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones Interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75

La contrastación de hipótesis y para indicar la fuerza de correlación se utilizó el siguiente cuadro.

Tabla 8
Tabla de correlación

Valor de r	Fuerza de relación
-1,0 A -0,5 o 1,0 a 0,5	Fuerte
-0,5 A -0,3 o 0,3 a 0,5	Moderada
-0,3 A -0,1 o 0,1 a 0,3	Débil
-0,1 A 0,1	Ninguna o muy débil

2.8. Métodos de análisis de datos

Los datos se trabajaron en el programa SPSS statistics versión 22 y se utilizó las tablas de excel en donde se agruparon los resultados iniciales del instrumento. Se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos.

2.9. Aspectos éticos

Se entregó previo al cuestionario un consentimiento informado, el cual tuvo que ser firmado. Luego se explicó a todos los trabajadores por qué se realizó la investigación y como se procedió con los resultados de las actividades. Se explicó que se dio igual seguridad del manejo de los datos.

III. Resultados

Los resultados corresponden a 71 entrevistados en el servicio de nutrición del hospital Edgardo rebagliatti Martins, de ellos 45 son técnicos, 15 auxiliares y 11 profesionales.

El 97,78% de los técnico aprueban la evaluación de desempeño, en el caso de los auxiliares fueron en su totalidad y el 81,82% de los profesionales dueron su aprobación.

Tabla 9:

Resultado totales de la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital NHRM

Grupos	Desaprobado		Aprobado		Total	
	n	%	n	%	n	%
Técnicos	1	2.22	44	97.78	45	100
Auxiliares	0	0.00	15	100.00	15	100
Profesionales	2	18.18	9	81.82	11	100
Total	3	4.23	68	95.77	71	100

Fuente: Elaboración Propia

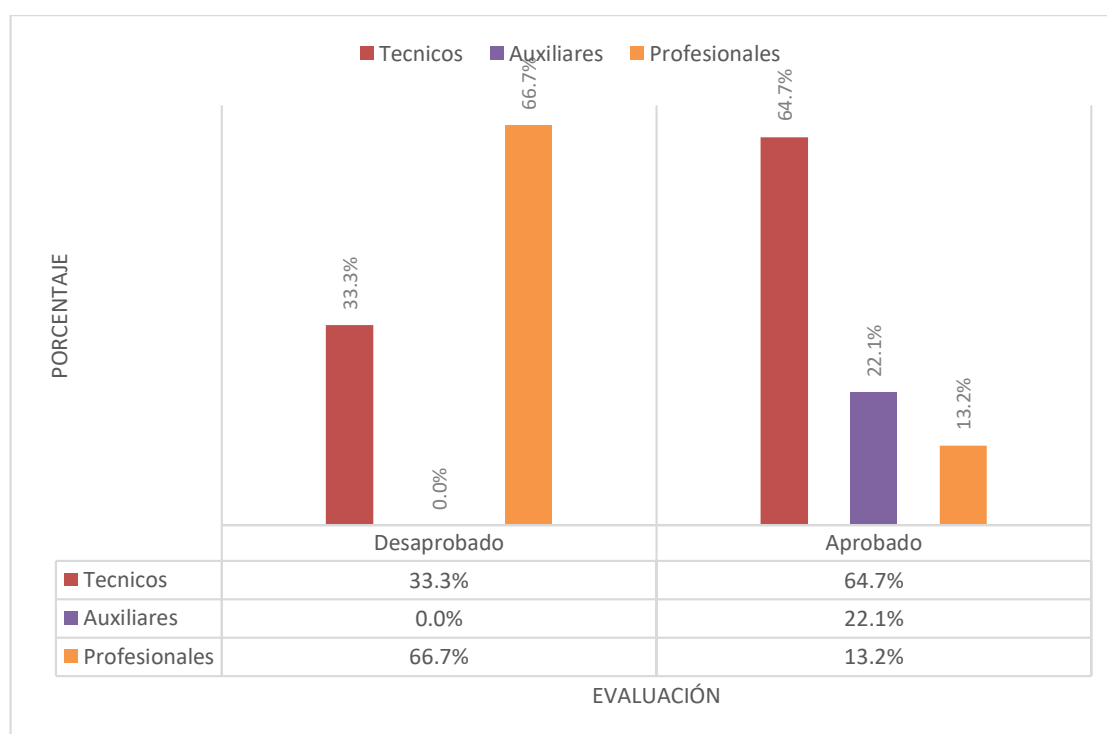


Figura 1. *Porcentajes totales de la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital NHRM*

Tabla 10:

Resultado totales de la evaluación del clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital NHRM

Grupos	No saludable		Por mejorar		Saludable		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	1	2.22	23	51.11	21	46.67	45	100.00
Auxiliares	1	6.67	10	66.67	4	26.67	15	100.00
Profesionales	0	0.00	11	100.00	0	0.00	11	100.00
Total	2	2.82	44	61.97	25	35.21	71	100.00

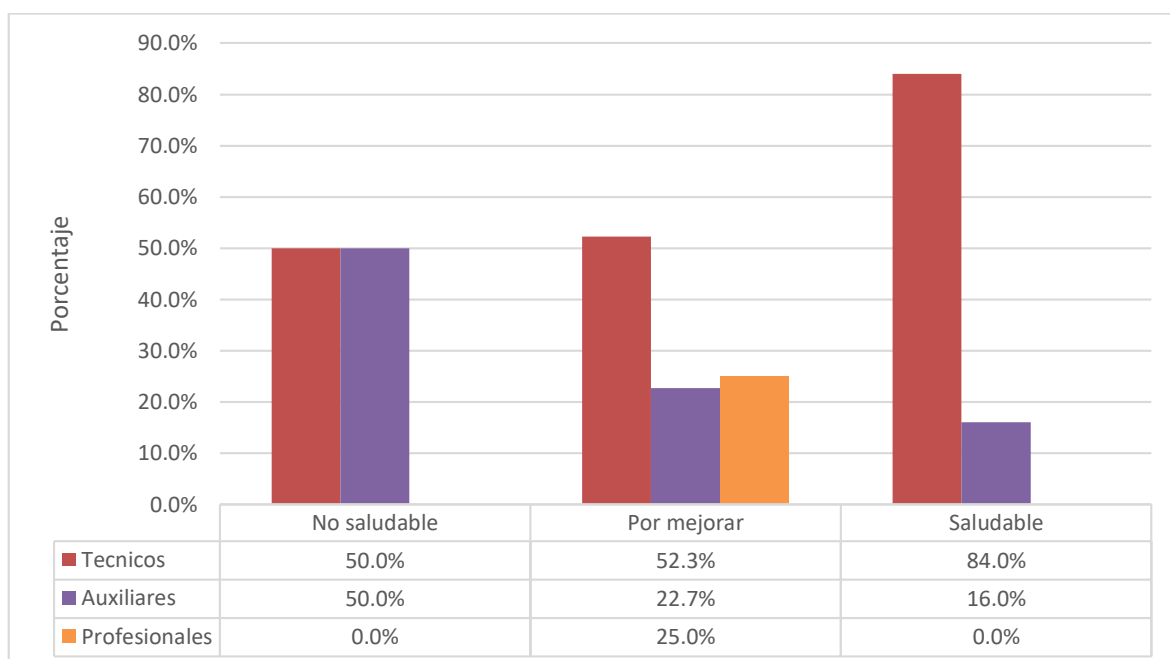


Figura 2: *Porcentajes totales de la evaluación del clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición del hospital NHRM*

Resultado del análisis del baremo para el Desempeño Laboral y el Clima Organizacional

Los resultados se muestran según el grado alcanzado por los trabajadores Técnicos, auxiliares y profesionales del servicio de nutrición del hospital Edgardo Rebagliatti Martins.

Tabla 11:

Relación de la dimensión Responsabilidad/ Planificación del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D1: Responsabilidad / planificación		Clima Organizacional						Total	
		No Saludable		Por mejorar		Saludable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Aprobado	1	2.2	23	51.1	21	46.7	45	100.0
Auxiliares	Desaprobado	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3	100.0
	Aprobado	1	8.3	7	58.3	4	33.3	12	100.0
Profesionales	Desaprobado			6	100.0			6	100.0
	Aprobado			5	100.0			5	100.0

Chi-cuadrado de Pearson: 1,875c; P=0.392 (auxiliares)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

En la tabla 3, se describe la relación entre la dimensión responsabilidad y el clima laboral. En la dimensión Responsabilidad/Planificación los técnicos en su totalidad han aprobado esta dimensión. De este grupo un alto porcentaje de los técnicos ha indicado que el clima organizacional está por mejorar, en segundo lugar se encuentra el grupo que ha descrito que el clima organizacional es saludable.

Los auxiliares que aprobaron la dimensión 12 en total, en su mayoría sugieren que el clima organizacional está por mejorar.

Los profesionales que aprobaron y desaprobaron en su totalidad sugieren también que el clima organizacional está por mejorar.

Solo los técnicos y los auxiliares en menores porcentajes 46,7% y 33,3% han descrito al clima organizacional del servicio de nutrición como saludable.

Tabla 12:

Relación de la Dimensión Iniciativa/ Responsabilidad del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D2: Iniciativa / responsabilidad		Clima Organizacional						Total	
		No Saludable		Por mejorar		Saludable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Desaprobado	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Aprobado	1	2.3	22	50.0	21	47.7	44	100.0
Auxiliares	Desaprobado	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0
	Aprobado	0	0.0	9	69.2	4	30.8	13	100.0
Profesionales	Desaprobado			6	100.0			6	100.0
	Aprobado			5	100.0			5	100.0

Chi-cuadrado de Pearson: 0,978; P=0.613 (técnicos); Chi-cuadrado de Pearson: 7,212; P=0.027 (auxiliares)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

La relación dimensión iniciativa/responsabilidad del desempeño laboral se muestra en la tabla 4. Para los técnicos que laboran en el hospital en el servicio de nutrición, la dimensión mencionada fue aprobada en su mayoría (44), y en cuanto a su calificación del clima organizacional respondieron 50% y 47,7% respondieron que está por mejorar y saludable respectivamente.

En el nivel de los auxiliares, 13 aprobaron la dimensión iniciativa/responsabilidad del desempeño laboral, de ellos el 69,2% respondió que el clima organizacional está por mejorar.

En el caso de los profesionales más de la mitad de ellos desaprobaron esta dimensión y todos ellos mencionaron también que el clima organizacional está por mejorar.

Solo un técnico y un auxiliar manifestaron que el clima organizacional era saludable.

Tabla 13:

Relación de la Dimensión Colaboración/iniciativa/uso de equipos del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D3: Colaboracion / iniciativa / uso de equipos		Clima Organizacional							
		No Saludable		Por mejorar		Saludable		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Desaprobado	1	25.0	2	50.0	1	25.0	4	100.0
	Aprobado	0	0.0	21	51.2	20	48.8	41	100.0
Auxiliares	Desaprobado	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Aprobado	1	7.1	9	64.3	4	28.6	14	100.0
Profesionales	Desaprobado			3	100.0			3	100.0
	Aprobado			8	100.0			8	100.0

Chi-cuadrado de Pearson: 10,693; P=0,005 (técnicos); Chi-cuadrado de Pearson: 0,536; P=0,765 (auxiliares)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

La relación de la dimensión colaboración/ iniciativa/ uso de equipos, con el clima organizacional se muestra en la tabla 5. Los técnicos, auxiliares y profesionales en su mayoría aprobaron la dimensión mencionada.

En el grupo de los técnicos quienes aprobaron dimensión colaboración/ iniciativa/ uso de equipos, describieron que el clima organizacional está por mejorar y es saludable, con un 51,2% y el 48,8% respectivamente.

En el grupo de profesionales el 72% aprobó la dimensión colaboración/ iniciativa/ uso de equipos.

Tabla 14:

Relación de la Dimensión Oportunidad del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D4: Oportunidad		Clima Organizacional						Total	
		No Saludable		Por mejorar		Saludable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Desaprobado	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2	100.0
	Aprobado	1	2.3	22	51.2	20	46.5	43	100.0
Auxiliares	Desaprobado	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	Aprobado	1	7.7	8	61.5	4	30.8	13	100.0
Profesionales	Desaprobado			3	100.0			3	100.0
	Aprobado			8	100.0			8	100.0

Chi-cuadrado de Pearson: 1,154; P=0,562 (auxiliares)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

La dimensión oportunidad del desempeño laboral con el clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición, se muestra en la tabla 6, en los tres grupos estudiados se muestra también un alto porcentaje de aprobación. Los técnicos y profesionales muestran el mayor porcentaje para el clima organizacional “por mejorar”.

Tabla 15:

Relación de la Dimensión Calidad de Trabajo del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D5: Calidad de trabajo		Clima Organizacional						Total	
		No Saludable		Por mejorar		Saludable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Desaprobado	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3	100.0
	Aprobado	1	2.4	21	50.0	20	47.6	42	100.0
Auxiliares	Desaprobado	1	25.0	3	75.0	0	0.0	4	100.0
	Aprobado	0	0.0	7	63.6	4	36.4	11	100.0
Profesionales	Desaprobado			2	100.0			2	100.0
	Aprobado			9	100.0			9	100.0

Chi-cuadrado de Pearson:4261; P=0,119 (auxiliares)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

La dimensión Calidad de trabajo del desempeño laboral, con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición se muestra en la tabla 7. Esta dimensión ha tenido un alto porcentaje de aprobación y en su mayoría considera que el clima organizacional esta por mejorar.

Tabla 16:

Relación de la Dimensión Confiabilidad y Discreción del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D6: Confiabilidad y discreción		Clima Organizacional						Total	
		No Saludable		Por mejorar		Saludable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Desaprobado	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Aprobado	1	2.3	22	50.0	21	47.7	44	100.0
Auxiliares	Aprobado	1	6.7	10	66.7	4	26.7	15	100.0
Profesionales	Aprobado			11	100.0			11	100.0

Chi-cuadrado de Pearson: 0,978; P=0,613 (técnicos)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

De las ocho dimensiones de Desempeño Laboral la Confiabilidad y Discreción, ha mostrado las valoraciones más altas de aprobación por los tres grupos de trabajadores del servicio de nutrición.

Los técnicos y auxiliares muestran el porcentaje más alto para el clima organizacional en está por mejorar. Igualmente los profesionales en su totalidad consideran que el clima organizacional está por mejorar.

Tabla 17:

Relación de la Dimensión Relaciones Interpersonales del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D7: Relaciones interpersonales		Clima Organizacional						Total	
		No Saludable		Por mejorar		Saludable			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Desaprobado	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
	Aprobado	1	2.3%	21	48.8%	21	48.8%	43	100.0%
Auxiliares	Desaprobado	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
	Aprobado	0	0.0%	10	71.4%	4	28.6%	14	100.0%
Profesionales	Desaprobado			2	100.0%			2	100.0%
	Aprobado			9	100.0%			9	100.0%

Chi-cuadrado de Pearson: 2,002; P=0,368 (técnicos); Chi-cuadrado de Pearson: 15,000; P=0,001 (auxiliares)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

En la tabla 9 se muestra la relación de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral con el clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

Las relaciones interpersonales tienen mejor puntaje de aprobación para los técnicos, auxiliares y los profesionales. Los técnicos que aprobaron las relaciones

interpersonales consideran igualmente que el clima laboral debe mejorar y que es saludable. Los auxiliares que aprobaron el 71,4% consideran que el clima laboral debe mejorar. Y para los profesionales que aprobaron las relaciones interpersonales en su mayoría consideran que el clima laboral debe mejorar.

Tabla 18:

Relación de la Dimensión Cumplimiento de Normas del Desempeño Laboral con el Clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición.

D8: Cumplimiento de normas		Clima Organizacional							
		No Saludable		Por mejorar		Saludable		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Técnicos	Desaprobado	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
	Aprobado	1	2.3%	21	48.8%	21	48.8%	43	100.0%
Auxiliares	Aprobado	1	6.7%	10	66.7%	4	26.7%	15	100.0%
Profesionales	Aprobado			11	100.0%			11	100.0%

Chi-cuadrado de Pearson: 2,002; P=0,368 (técnicos)

Fuente: Elaboración con los resultados de la aplicación de los instrumentos

La relación de la dimensión cumplimiento de normas del desempeño laboral con el clima organizacional en los trabajadores del servicio de nutrición, se muestra en la tabla 10. Para esta dimensión en su mayoría fue aprobada por los tres grupos. Como en dimensiones anteriores, los porcentajes más altos en los tres grupos son para el valor No saludable del clima organizacional.

Interpretación de Contrastación de Hipótesis de las dimensiones del desempeño laboral y el clima organizacional

Tabla 19:

Correlación entre la dimensión planificación/responsabilidad y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Clima Organizacional	
Planificación/Responsabilidad	Coeficiente de correlación
	P valor

,196*

0.034

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

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

Tau_b de Kendall

Existe una correlación positiva entre la dimensión planificación/responsabilidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,034$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.

Hipótesis

Ho: La dimensión planificación/responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins no influye significativamente en el clima organizacional.

H1: La dimensión planificación/responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins influye significativamente en el clima organizacional.

Se concluye que se rechaza Ho y se acepta H1.

Tabla 20:

Correlación entre la dimensión Iniciativa/responsabilidad y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

	Clima organizacional	
Iniciativa/responsabilidad	Coeficiente de correlación	,483**
	P valor	0.000

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

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

Tau_b de Kendall

Existe una correlación positiva entre la dimensión iniciativa/responsabilidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,000$). La fuerza de la correlación se puede definir como moderada.

Hipótesis

Ho: La dimensión iniciativa/responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins no influye significativamente en el clima organizacional.

H1: La dimensión iniciativa/responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins influye significativamente en el clima organizacional.

Se concluye que se rechaza Ho y se acepta H1.

Tabla 21:

Correlación entre la dimensión Colaboración y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

	Clima Organizacional	
Colaboración	Coefficiente de correlación	,409**
	P valor	0.000

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

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

Tau_b de Kendall

Existe una correlación positiva entre la dimensión colaboración del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,000$). La fuerza de la correlación se puede definir como moderada.

Hipótesis

Ho: La dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins no influye significativamente en el clima organizacional.

H1: La dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins influye significativamente en el clima organizacional.

Se concluye que se rechaza Ho y se acepta H1.

Tabla 22:

Correlación entre la dimensión Oportunidad y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

	Clima Organizacional	
Oportunidad	Coefficiente de correlación	,096
	P valor	0.318
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).		
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		
Tau_b de Kendall		

No existe correlación entre la dimensión oportunidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,318$).

Hipótesis

Ho: La dimensión oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins no influye significativamente en el clima organizacional.

H1: La dimensión oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins influye significativamente en el clima organizacional.

Se concluye que se acepta Ho y se rechaza H1.

Tabla 23:

Correlación entre la dimensión calidad de trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins

	Clima Organizacional	
Calidad del trabajo	Coefficiente de correlación	,189*
	P valor	0.048
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).		
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		
Tau_b de Kendall		

Existe una correlación positiva entre la dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,048$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.

Hipótesis

Ho: La dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins no influye significativamente en el clima organizacional.

H1: La dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins influye significativamente en el clima organizacional.

Se concluye que se rechaza Ho y se acepta H1.

Tabla 24:

Correlación entre la dimensión confiabilidad/discreción y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins

	Clima Organizacional	
Confiabilidad/Discreción	Coefficiente de correlación	,288**
	P valor	0.004
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).		
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		
Tau_b de Kendall		

Existe una correlación positiva entre la dimensión confiabilidad/discreción del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,004$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.

Hipótesis

Ho: La dimensión confiabilidad/discreción del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins no influye significativamente en el clima organizacional.

H1: La dimensión confiabilidad/discreción del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins influye significativamente en el clima organizacional.

Se concluye que se rechaza Ho y se acepta H1.

Tabla 25:

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins

	Clima Organizacional	
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,201*
	P valor	0.037
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).		
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		
Tau_b de Kendall		

Existe una correlación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,037$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.

Hipótesis

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

H1: El clima organizacional influye significativamente en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Se concluye que se rechaza Ho y se acepta H1.

Tabla 26:

Correlación entre la dimensión cumplimiento de normas y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins

	Clima Organizacional	
Cumplimiento de normas	Coefficiente de correlación	-,004
	P valor	0.968
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).		
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		
Tau_b de Kendall		

No existe correlación entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,968$).

Hipótesis

Ho: La dimensión cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins no influye significativamente en el clima organizacional.

H1: La dimensión cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del servicio de nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins influye significativamente en el clima organizacional.

Se concluye que se acepta Ho y se rechaza H1.

Tabla 27:

Resultado Global de la correlación entre las variables Desempeño Laboral y Clima Organizacional.

	CLIMA ORGANIZACIONAL	
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,486
	Valor p	,000
	N	71

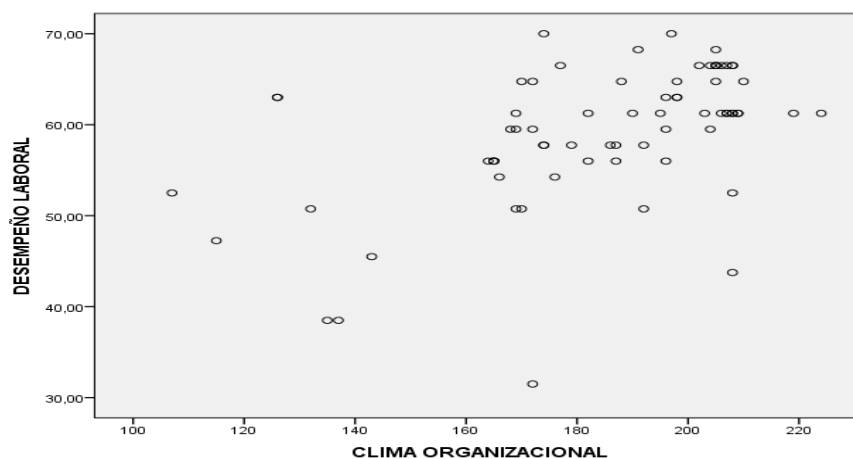


Figura 3: Correlación del Desempeño Laboral y el Clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia

La figura muestra que la más alta puntuación del desempeño laboral, se correlaciona con la puntuación más alta del clima organizacional (coeficiente de correlación=0,486). Siendo una correlación moderada y positiva.

IV. Discusiones

Luego de la encuesta realizada a la muestra de estudio en relación a la primera hipótesis general existe una correlación positiva entre la dimensión planificación/responsabilidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,034$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil, al respecto Torres (2015), en su tesis *El clima organizacional y desempeño laboral en instituciones dedicadas a la educación en la ciudad de Puno*. Los resultados muestran una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, en el año 2014, estableciéndose que a un mejor clima organizacional, está relacionado con un mejor desempeño laboral.

En relación a la primera hipótesis específica existe una correlación positiva entre la dimensión iniciativa/responsabilidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,000$). La fuerza de la correlación se puede definir como moderada, asimismo en la prueba de la segunda hipótesis Existe una correlación positiva entre la dimensión colaboración del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,000$). La fuerza de la correlación se puede definir como moderada, al respecto Pérez (2014). En su tesis *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES*. El autor establece una relación directa entre ambas variables de estudio y recomienda mejorar el clima organizacional, que ayudará al mejor desempeño y productividad de los servidores.

Asimismo en relación a la tercera hipótesis específica No existe correlación entre la dimensión oportunidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,318$), al respecto Marroquín y Pérez (2011) "*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de BURGER KING*". La investigación se llevó a cabo en una población de sexo femenino y masculino con edades de 18 años en adelante, el muestreo fue probabilístico, y la muestra fue de 125 trabajadores. Encontraron una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Por otro lado en referencia a la cuarta hipótesis específica los resultados existe una correlación positiva entre la dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,048$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil. En la prueba de quinta hipótesis específica existe una correlación positiva entre la dimensión confiabilidad/discreción del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,004$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil, al respecto Sánchez, Betancourt y Falcón (2012), El "*sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral*". Concluyen que el clima organizacional está determinado por indicadores que constituyen un proceso, que llevará en forma adecuada a la organización hacia la competitividad (Sánchez, Betancourt y Falcón, 2012).

Asimismo en la prueba de la sexta hipótesis específica existe una correlación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,037$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil. Finalmente en la prueba de la séptima hipótesis no existe correlación entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,968$), al respecto Caligiore y Díaz (2005), "*Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de los Andes en Venezuela*.. Realizaron el análisis de la varianza y la desviación estándar de los datos, que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente (Caligiore y Díaz, 2005).

V. Conclusiones

- Primera Existe una correlación positiva entre la dimensión planificación/responsabilidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,034$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.
- Segunda Existe una correlación positiva entre la dimensión iniciativa/responsabilidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,000$). La fuerza de la correlación se puede definir como moderada.
- Tercera Existe una correlación positiva entre la dimensión colaboración del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,000$). La fuerza de la correlación se puede definir como moderada.
- Cuarta No existe correlación entre la dimensión oportunidad del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,318$).
- Quinta Existe una correlación positiva entre la dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,048$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.
- Sexta Existe una correlación positiva entre la dimensión confiabilidad/discreción del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,004$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.
- Setima Existe una correlación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,037$). La fuerza de la correlación se puede definir como débil.
- Octava No existe correlación entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral y el clima organizacional (valor $p=0,968$).

VI. Recomendaciones

- Primera Los resultados obtenidos sobre del clima organizacional pueden tener un impacto potencial sobre el desempeño laboral como un determinante indirecto de éste, por esa razón se debe considerar los resultados por dimensiones sin establecer la razón de correlación obtenida en nuestro estudio.
- Segunda Generar planes que sean sostenibles que fortalezcan la integración y trabajo en equipo de los trabajadores incluidos (técnico, auxiliares y profesionales) para propiciar un clima organizacional agradable que permita buenas relaciones sociales, inspirando al personal a sentirse parte de la institución.
- Tercera Promover la participación activa del personal en planes de supervisión de manera continua.

VII. Referencias

LIBROS

- Achilles De Faria. F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores.
- Ávila. H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. España Consulta en línea [07 de Enero de 2010]: www.eumed.net/libros/2006c/203
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato. I. *Introducción a la teoría general de la administración*, 5ta Edición, México, D.F.: Mcgraw Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Chiavenato. I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3ª Edición. Editora Mcgraw-Hill
- Fermini. L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos*. Buenos Aires: Cengage Learning, 2010,520 Págs
- Robbins. S. (2004). *Comportamiento Organizacional* Pearson Educación, Edicion San Diego State University.
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención*. Barcelona: EUB, S.L.

TESIS

- Chávez. E,J., Ponce. W, H. (2014). “*El clima organizacional y su relación con la satisfacción Laboral del personal de la institución educativa pública Secundaria de menores “san marcos”, provincia de san Marcos, en el año 2014*”. [Tesis]. Facultad de Negocios, carrera de administración.Cajamarca, Perú.
- Mariño, D. (2014). *Relación entre motivación laboral y desempeño apasionado*: [Tesis]. Montevideo. Universidad De La República. Facultad De Psicología.
- Mendoza C. Y Pérez. (2014). *Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de riocha y el*

municipio de maracaibo: [Tesis]. Venezuela. Universidad Rafael Beloso Chacin. Facultad De Psicología 2014.

Pérez. F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES* (Dirección Provincial Pichincha). [Tesis]. Informe Final del Trabajo de Grado Académico, previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 189 p.

Quiñónez.V. (2013). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas* (Pucese) Quito. [Tesis]. Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ecuador 2013

Vásquez S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*: [Tesis]. Lima. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Facultad De Medicina Humana.

REVISTAS

Alfaro R., Leyton S., Meza A., Sáenz I. (2013). *Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades*. Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Armand G, Rosa S, María M G. *Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales*. Gaceta Sanitaria. 2005 2005/-1/2PY - 2005;19(6):463-70

Caligiore. I., Díaz. J. (2005). "*Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de los Andes*: Estudio de un caso Revista Venezolana de Gerencia, vol. 8, núm. 24, octubre-diciembre, 2003, pp. 644-658 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela

García. V. (2012). *Motivación Laboral: estudio descriptivo de algunas variables*. Universidad de valladolid. Facultad de ciencias sociales, jurídicas y de la comunicación. 2012.

- García. M. (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual Cuadernos de Administración*, Núm. 42, Julio-Diciembre, 2009, Pp. 43-61
- Manosalvas C, A., Manosalvas L.O., Nieves J (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. AD-minister No. 26, enero-junio 2015, pp. 5 - 15. ISSN 1692-0279 · eISSN 2256-4322
- Mendez. C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia, IMOC: un Método de Análisis para su Intervención*.
- Niria. N., Africano. E (2008). "El Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal de la empresa de vigilantes asociados de la Costa Oriental del Lago". *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, ISSN-e 1856-1810, Año 3, Nº. 9, Venezuela.
- Ramírez R., J.L. Abreu Y M.H. Baddi. (2008). *Motivación Laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Daena: International Journal Of Good Conscience. [Internet].2008; Volumen 3. Disponible En [Http://Www.Spentamexico.Org/V3-N1/3\(1\)%20143-185.Pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf).
- Rodríguez. A., Retamal. M., Lizana. J., Cornejo. F. (2011) "Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En Una Organización Estatal Chilena Universidad Andrés Bello, Santiago De Chile, Chile Salud & Sociedad, ISSN-e 0718-7475, Vol. 2, Nº. 2, 2011, págs. 219-234
- Rivera. C., Resenos. E. (1996). *Los fines y las estrategias organizacionales. investigación administrativa contenido* Revista 79 Julio-Septiembre 1996. Artículos Innovación Tecnológica,
- Sánchez. N., Betancourt. M., Falcón.M. (2013). *Sistema de Indicadores de Clima Organizacional para Potenciar el Desempeño Laboral*, Cuba.
- Santa Eulalia, J. y San Pedro, B. (2012). *Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud*. *Revista Médica Electrónica*, 34(5), 606–619.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Variables	Metodología/Diseño
¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de Alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martin en el periodo de agosto- octubre del 2016?	"El clima Organizacional afecta negativamente el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins"	Establecer la relacion entre el clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins en el periodo agosto 2015 a marzo 2016.	Clima organizacional Y Desempeño Laboral.	Se aplicará dos instrumentos validados.. Se trabajará con todala población (N=76), no se hará muestreo.
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos		
¿Existe una relación positiva entre la dimensión planificación del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?	A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión planificación de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.	Determinar como la dimensión planificación del desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.		
¿Existe una relación positiva entre la dimensión del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.	A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión responsabilidad de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.	Determinar como la dimensión responsabilidad del desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.		
¿Existe una relación positiva entre la dimensión iniciativa del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?	A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión iniciativa de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.	Determinar como la dimensión del desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.		
. ¿Existe una relación positiva entre la dimensión oportunidad del	A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la	Determinar como la dimensión oportunidad del desempeño laboral se relaciona con el clima		

<p>desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.</p> <p>¿Existe una relación positiva entre la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.</p> <p>¿Existe una relación positiva entre la dimensión confiabilidad y discreción del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.</p> <p>¿Existe una relación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.</p> <p>¿Existe una relación positiva entre la dimensión cumplimiento de normas de trabajo del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins?.</p>	<p>dimensión oportunidad de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión confiabilidad y discreción de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>A mejor clima laboral mejor será el desempeño en la dimensión cumplimiento de normas de trabajo de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p>	<p>organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>Determinar como la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>Determinar como la dimensión confiabilidad y discreción del desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>Determinar como la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>Determinar como la dimensión cumplimiento de normas de del desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de alimentos del Servicio de Nutrición del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos sobre el Desempeño Laboral.

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Profesionales)

Periodo _____ Fecha de

Evaluación _____

Apellidos y

Nombres _____

Cargo: _____

Dirección/Oficina _____

Factores únicos	Nivel Valorativo				
	I	II	III	IV	V
Planificación: califica la capacidad para elaborar, ejecutar evaluar el trabajo propio del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Aceptable planificación. Aprovecha los recursos con criterio	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
Responsabilidad: califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo. Sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
INICIATIVA: Califica el grado de activación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nueva solución ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas. Evaluando continuamente avances y logros	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes.
Oportunidad: califica el cumplimiento de plazo en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha asignada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No logra los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados se observa tiempo perdido.
Calidad del trabajo: califica la eficiencia de aciertos y errores. Precisión del trabajo ordenado.	Realiza excelente trabajo. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buen trabajo con un mínimo de error, las supervisión son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy si	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiability y dirección: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Sabe diferenciar la información. Pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provoca conflictos	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
Relaciones interpersonales: Califica la interrelación personales y la integración al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato ocasiona quejas y conflictos constantemente.
Cumplimiento de las normas: califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo. Procedimientos, instructivos y otros)	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de los mismos	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador: _____

Cargo del Evaluador: _____

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Técnicos)

Periodo _____ Fecha de

Evaluación _____

Apellidos y

Nombres _____

Cargo: _____

Dirección/Oficina _____

Factores únicos	Nivel Valorativo				
	I	II	III	IV	V
Responsabilidad Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad las funciones. <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas. <input type="text"/>	falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="text"/>
Iniciativa Califica el grado de actuación laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión. Generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña. <input type="text"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo. Sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. <input type="text"/>	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. <input type="text"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.. <input type="text"/>	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes. <input type="text"/>
Colaboración Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia.	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontanea. <input type="text"/>	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita <input type="text"/>	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le <input type="text"/>	Presta su ayuda en vinud A la orden impartida. <input type="text"/>	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordena. <input type="text"/>
Oportunidad Califica el cumplimiento de plazo en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="text"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. <input type="text"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha asignada. No obstante ocupa todo su tiempo. <input type="text"/>	No logra los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="text"/>	No cumple con los plazos fijados se observa tiempo perdido. <input type="text"/>
Calidad del trabajo: Califica la eficiencia de aciertos y errores. Precisión del trabajo ordenado.	Realiza excelente trabajo. Excepcionalmente comete errores. <input type="text"/>	Generalmente realiza buen trabajo con un mínimo de error, las supervisión son de rutina. <input type="text"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significat <input type="text"/>	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="text"/>	Frecuentemente incurre en errores apreciables. <input type="text"/>
Confiabilidad y discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros. <input type="text"/>	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial. <input type="text"/>	Sabe diferenciar la información. Pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflicto <input type="text"/>	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete indiscreciones involuntarias. <input type="text"/>	Indiscreto nada confiable. <input type="text"/>

<p>Relaciones interpersonales: Califica la interrelación personales y la integración al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto</p> <input data-bbox="496 342 616 387" type="text"/>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <input data-bbox="719 342 839 387" type="text"/>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p> <input data-bbox="927 342 1046 387" type="text"/>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p> <input data-bbox="1166 342 1286 387" type="text"/>	<p>Es habitualmente descortés en el trato ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p> <input data-bbox="1398 342 1517 387" type="text"/>
<p>Cumplimiento de las normas: califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo. Procedimientos, instructivos y otros)</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p> <input data-bbox="496 573 616 618" type="text"/>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p> <input data-bbox="719 573 839 618" type="text"/>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.</p> <input data-bbox="927 573 1046 618" type="text"/>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p> <input data-bbox="1166 573 1286 618" type="text"/>	<p>No cumple con las normas.</p> <input data-bbox="1398 573 1517 618" type="text"/>

Nombre del Evaluador: _____

Cargo del Evaluador: _____

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Auxiliares)

Periodo: _____ Fecha de

Evaluación: _____

Apellidos y

Nombres: _____

Cargo: _____

Dirección/Oficina: _____

Factores únicos	Nivel Valorativo				
	I	II	III	IV	V
Responsabilidad Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad las funciones. <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas. <input type="text"/>	falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="text"/>
INICIATIVA Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión. Generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña. <input type="text"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo. Sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. <input type="text"/>	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. <input type="text"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. <input type="text"/>	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes. <input type="text"/>
BUEN USO Y MANEJO DE EQUIPOS: Califica el cuidado y uso adecuado de las maquinas y herramientas que le son confiadas al trabajador para la realización de su trabajo.	Siempre atento y cuidadoso con las maquinas y herramientas que utiliza. Se esmera en su mantenimiento y además alarga la vida de las mismas. <input type="text"/>	Cuida las maquinas y herramientas dándole el uso adecuado y se preocupa por su mantenimiento. <input type="text"/>	Generalmente hace buen uso de las maquinas y herramientas. Cumple con cuidado y mantenimiento ,pocas veces se reporta fallas <input type="text"/>	Le presta poca importancia al cuidado, buen uso y mantenimiento del material encomendado. <input type="text"/>	Descuido en el uso y mantenimiento de las maquinas y herramientas constante mente se reporta fallas. <input type="text"/>
Oportunidad Califica el cumplimiento de plazo en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="text"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. <input type="text"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha asignada. No obstante ocupa todo su tiempo. <input type="text"/>	No logra los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="text"/>	No cumple con los plazos fijados se observa tiempo perdido. <input type="text"/>
Calidad del trabajo: Califica la eficiencia de aciertos y errores. Precisión del trabajo encomendado.	Realiza excelente trabajo. Excepcionalmente comete errores. <input type="text"/>	Generalmente realiza buen trabajo con un mínimo de error, las supervisión son de rutina. <input type="text"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="text"/>	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="text"/>	Frecuentemente incurre en errores apreciables. <input type="text"/>
Confiabilidad y discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros. <input type="text"/>	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial. <input type="text"/>	Sabe diferenciar la información. Pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos. <input type="text"/>	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete indiscreciones involuntarias. <input type="text"/>	Indiscreto nada confiable. <input type="text"/>

<p>Relaciones interpersonales: Califica la interrelación personales y la integración al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>Cumplimiento de las normas: califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo. Procedimientos, instructivos y otros)</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con las normas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>

TABLA DE PUNTAJE PARA LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y CAPACITACIÓN.

1. Asistencia.

A cada trabajador se le asigna Diez (10) puntos, restándole del mismo Dos (02) puntos por cada inasistencia injustificada.

2. Puntualidad.

La tabla es Frecuencia

Puntaje

0	10
1 – 2	08
3 – 4	06
5 – 6	04
7 – 8	02
9 -10	00
10 – 11	
11 – 12	
13 – 14	
15	
16 a +	

3. Capacitación.

Horas

17 a más
 13 – 16
 09 – 12
 05 -08
 04 – 03
 Menos de 03

Puntaje

10
 09
 08
 07
 06
 05
 04
 03
 02
 01

00

TOPICOS A EVALUAR POR NIVELES**DIRECTIVOS**

1. PLANIFICACION.
2. DIRECCION Y ORGANIZACIÓN.
3. SUPERVISION Y CONTROL.
4. CUMPLIMIENTO DE METAS
5. TOMA DE DECISIONES.
6. CONFIABILIDAD.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE NORMAS.

PROFESIONALES

1. PLANIFICACION.
2. RESPONSABILIDAD
3. INICIATIVA
4. OPORTUNIDAD
5. CALIDAD DE TRABAJO
6. CONFIABILIDAD Y DISCRECION.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE NORMAS.

TECNICOS

1. RESPONSABILIDAD
2. INICIATIVA
3. COLABORACION
4. OPORTUNIDAD
5. CALIDAD DE TRABAJO
6. CONFIABILIDAD Y DISCRECION.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE NORMAS.

AUXILIARES

1. RESPONSABILIDAD
2. INICIATIVA
3. CALIDAD DE TRABAJO
4. OPORTUNIDAD
5. BUEN USO Y MANEJO DE EQUIPOS
6. CONFIABILIDAD Y DISCRECION.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE NORMAS.

Anexo 03. Cuestionario del clima organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la tercera fase (medición) del estudio del Clima Organizacional.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario con bolígrafo
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- Responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, dibujando (encerrando) un círculo en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.
- La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.
-

A continuación presentamos un ejemplo de llenado:

“Mi jefe está disponible cuando se le necesita

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

Agradecemos anticipadamente su colaboración”.

DATOS GENERALES

ORGANIZACIÓN: MINSa () EsSalud () FF.AA () PNP () Sector Privado ()

DISA/DIRESA:

RED/MICRORED:

Nombre de su organización:

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
Estoy comprometido con mi organización de salud.					
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
Existe sana competencia entre mis compañeros.					
Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA

Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
Recibo mi pago a tiempo.					
La limpieza de los ambientes es adecuada.					
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
En mi organización participo en la toma de decisiones.					
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.					
En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
Existe equidad en las remuneraciones.					
Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
La innovación es característica de nuestra organización.					
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					

Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
Mi salario y beneficios son razonables.					
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					