



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19,2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Reyes Alva, Rocío del Pilar (ORCID [0000-0002-2655-8745](https://orcid.org/0000-0002-2655-8745))

**ASESOR:**

Dr. Rojas Luján, Víctor William (ORCID [0000-0002-8153-3882](https://orcid.org/0000-0002-8153-3882))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TRUJILLO - PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

A mis amados hijos,  
quienes son mi fortaleza  
y espíritu de superación.

A mi madre,  
que es el símbolo  
de la fortaleza  
y nobleza de mujer.

Rocío del Pilar Reyes Alva

## **Agradecimiento**

A Jehová Dios quien derrama sus bendiciones y llena nuestros corazones de amor, permitiendo engrandecernos como personas.

A mi familia por su invaluable apoyo que me permiten superar retos profesionales y personales.

Al Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas que me permitió realizar el presente trabajo de investigación.

Rocío del Pilar Reyes Alva

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES	67
VII. RECOMENDACIONES	70
VIII. PROPUESTA	71
REFERENCIAS	76
ANEXOS	
ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables	
ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos	
ANEXO 3: Validez de contenidos de los instrumentos de recolección de datos	

- ANEXO 4: Validez de Aiken del cuestionario que evalúa Clima organizacional
- ANEXO 5: Confiabilidad de ítems del cuestionario Clima organizacional
- ANEXO 6: Validez de Aiken del cuestionario que evalúa desempeño laboral
- ANEXO 7: Confiabilidad de ítems del cuestionario Desempeño laboral
- ANEXO 8: Base de datos de las variables
- ANEXO 9: Validez de constructo de los instrumentos
- ANEXO 10: Matriz de datos
- ANEXO 11: Matriz de consistencia interna del informe de investigación
- ANEXO 12: Consentimiento informado
- ANEXO 13: Autorización de la aplicación del instrumento.

## Índice de tablas

Tabla 1:	Población de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	23
Tabla 2:	Muestra de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	24
Tabla 3:	Nivel y porcentaje de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral de un Instituto Especializado en Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	30
Tabla 4:	Nivel y porcentaje de las dimensiones de la variable Clima organizacional de un Instituto Especializado en Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	31
Tabla 5:	Nivel y porcentaje de las dimensiones de la variable Desempeño laboral de un Instituto Especializado en Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	32
Tabla 6:	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable Clima organizacional y la variable Desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	34
Tabla 7:	Tabla de contingencia de la relación clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	35
Tabla 8:	Regresión lineal del clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	36
Tabla 9:	Tabla de contingencia de cultura de la organización y su relación con el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	37
Tabla 10:	Regresión lineal entre cultura de la organización del clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	38

Tabla 11:	Tabla de contingencia de diseño organizacional y su relación con el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	40
Tabla 12:	Regresión lineal entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	40
Tabla 13:	Tabla de contingencia del potencial humano y su relación con el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	42
Tabla 14:	Regresión lineal entre el potencial humano y el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	42
Tabla 15:	Tabla de contingencia del clima organizacional y su relación gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	44
Tabla 16:	Regresión lineal entre el clima organizacional y gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	45
Tabla 17:	Tabla de contingencia del clima organizacional y su relación toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	46
Tabla 18:	Regresión lineal del clima organizacional y la toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	47
Tabla 19:	Tabla de contingencia del clima organizacional y su relación con proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	48
Tabla 20:	Regresión lineal del clima organizacional y proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	49
Tabla 21:	Tabla de contingencia del clima organizacional y su relación con valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	50

Tabla 22:	Regresión lineal entre el clima organizacional y valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	51
Tabla 23:	Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral y sus dimensiones del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021	53
Tabla 24:	Resumen de los modelos de la relación funcional de las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus dimensiones de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	54



## Índice de figuras

Figura 1:	Nivel y porcentaje de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral de un Instituto Especializado en Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	31
Figura 2:	Nivel y porcentaje de las dimensiones de la variable Clima organizacional de un Instituto Especializado en Trujillo en tiempos de COVID-19, 2020.	32
Figura 3:	Nivel y porcentaje de las dimensiones de la variable Desempeño laboral de un Instituto Especializado en Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.	33
Figura 4:	Dispersión simple de Desempeño Laboral por Clima organizacional	36
Figura 5:	Dispersión simple de desempeño laboral por cultura organizacional	39
Figura 6:	Dispersión simple de desempeño laboral por diseño organizacional	41
Figura 7:	Dispersión simple de desempeño laboral por potencial humano	43
Figura 8:	Dispersión simple de gestión administrativa por clima organizacional	45
Figura 9:	Dispersión simple de toma de decisiones por clima organizacional	47
Figura 10:	Dispersión simple de proactividad por clima organizacional	49
Figura 11:	Dispersión simple de valores laborales por clima organizacional	51

## Resumen

Esta investigación se realizó con el propósito de determinar cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral que existe en el personal de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021. Además, respondió a la interrogante ¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en el personal de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19?, a su vez, nos permite formular la hipótesis siguiente: El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en el personal de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021. La investigación fue realizada en base al enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y con diseño correlacional transversal; la población estuvo conformada por 178 profesionales, la muestra fue de 82 profesionales. Se aplicó la encuesta (técnica) y cuestionarios (instrumentos) en la recolección de datos, con el fin de medir las variables en estudio. En cuanto a los resultados, el valor  $r$  de Pearson es 0,565 con significancia 0,000; lo que nos permitió llegar a la conclusión que existe una relación moderada significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.

**Palabras claves:** Clima, Organización, Desempeño, Labor.

## **Abstract**

This research was carried out in order to determine what is the relationship between organizational climate and work performance that exists in the personnel of a Specialized Institute of Trujillo in times of COVID-19, 2021. In addition, it answered the question: What is the relationship of the organizational climate with the work performance of the staff of a Specialized Institute of Trujillo in times of COVID-19? in turn, allows us to formulate the following hypothesis: The organizational climate has a significant relationship with the work performance of the staff of a Specialized Institute of Trujillo in times of COVID-19, 2021. The research was carried out based on a quantitative approach, of a non-experimental type and with a cross-sectional correlational design; the population consisted of 178 professionals, the sample was 82 professionals. The survey (technique) and questionnaires (instruments) were applied in data collection, in order to measure the variables under study. Regarding the results, Pearson's  $r$  value is 0.565 with significance 0.000; which allowed us to conclude that there is a significant moderate relationship between organizational climate and work performance in the staff of a Specialized Institute of Trujillo in times of COVID-19, 2021.

**Keywords:** Climate, Organization, Performance, Labor.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de importancia enmarcado en las Políticas de Salud, considerando que la gestión del bienestar, desarrollo y capacidad de las personas es un elemento indispensable en las funciones directivas de toda institución; que permite lograr objetivos y metas. En este sentido, las políticas de reforma en salud, consideran al capital humano un instrumento importante para producir el cambio; como se establece en la sexta prioridad de la política de Salud 2007 – 2020; así como en la meta del tercer objetivo del desarrollo sostenible de la Agenda 2030, que considera el perfeccionamiento y la capacitación para conseguir la retención del personal de salud. Sin embargo, esta política tiene que superar desafíos crónicos del sistema sanitario, a los que se ha sumado la pandemia por COVID-19.

A nivel mundial, los sistemas de salud han sido afectados por la pandemia por COVID-19, poniendo en evidencia los problemas históricos del sector salud que se han agudizado afectando diversos componentes de financiamiento, estructurales, equipamiento y por ende de recursos humanos. De acuerdo a Ortiz, et al. (2020) el personal de salud desempeña un rol fundamental en el escenario de contener el impacto de la pandemia, por lo que requiere un equipo de salud motivado, siendo el clima organizacional un aspecto clave en las organizaciones de salud porque influye en las actitudes y comportamientos del personal, y por ende en su desempeño.

Como lo señala Inga-Berrosipi y Arosquipa (2019), el recurso humano es el componente fundamental que interviene en la atención de calidad brindado a los usuarios del servicio de salud. El alto impacto que tiene el comportamiento humano en el desarrollo de una institución, apertura espacios para el planteamiento de estrategias sostenidas en los principios del clima organizacional.

Para que una organización sea productiva es necesario que los integrantes estén motivados, sobre todo el grado de motivación que exista para

determinar el clima organizacional, que puede ser favorable sí satisface las necesidades del personal de la organización, manifestándose con relaciones satisfechas, interés, colaboración, entre otros; será desfavorable sí frustra esas necesidades, lo que conlleva a estados de depresión, apatía, entre otros (Chiavenato, 2011). Estas situaciones pueden conducir a manifestaciones o huelgas repercutiendo en la calidad y oportunidad de atención de los pacientes.

En los Establecimientos de Salud los profesionales de la salud cumplen un rol decisivo en la atención de los pacientes, que influye en la calidad del servicio de salud. El personal médico es el que toma decisiones en la atención de los pacientes, dirige el equipo de salud, gestiona los procesos administrativos que involucra la atención oportuna. Así mismo el personal de Enfermería, desempeña un rol importante en la atención de los pacientes, comprometidos en el cumplimiento del tratamiento médico en los diferentes servicios asistenciales, como hospitalización, emergencia, entre otros; a la vez que participan activamente en la gestión de procesos administrativos que permita garantizar la adecuada relación profesional de salud – paciente.

Por consiguiente, es necesario que las labores desempeñadas por estos profesionales de la salud se realicen bajo un clima organizacional adecuado, que les permita asumir la carga laboral que se ha visto incrementada con la coyuntura sanitaria de la pandemia del COVID-19; disminuyendo riesgos que puedan influir en la calidad de sus actividades médicas. El trabajo en equipo, el adecuado manejo de conflictos emocionales y compromiso institucional permitirán contribuir en la gestión del servicio de salud enmarcado en Políticas referentes a salud, propendiendo a tener atención oportuna y satisfacción de los usuarios internos y externos.

La disminución del cáncer avanzado es una gran tarea profesional que se realiza en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas-Norte (IREN Norte) “Dr. Luis Pinillos Ganoza”, por lo que, se requiere contar con un personal de salud que mantengan relaciones de satisfacción, compromiso, interés, competencia; hecho que se ha visto afectado por situaciones coyunturales

sumadas a la pandemia por COVID-19; por tanto, es importante identificar cuál es la relación que hay entre clima organizacional y desempeño laboral con la finalidad de implementar propuestas de mejoras. Considerando lo expuesto anteriormente, se formula el interrogante siguiente: ¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?

Así mismo se plantearon problemas específicos, que presentamos a continuación: ¿Cuál es la relación que cultura de la organización tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?, ¿Cuál es la relación que diseño organizacional tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?, ¿Cuál es la relación que potencial humano tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?.

También, ¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?, ¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?, ¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?, ¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021?

Ante esta problemática, la presente investigación tiene su justificación en su valor teórico; concordamos con Domínguez *et al.* (2013) quienes manifiestan que, las organizaciones carecen de acciones que ayuden a incrementar la productividad porque no hacen estudios sobre el clima que hay dentro de estas organizaciones (p. 62), lo que por lógica se deduce que, en un ambiente laboral con un excelente clima de relaciones personales de trabajo, el trabajador se siente satisfecho; por ende tendrá mayor productividad, lo que conlleva a que se brinde un mejor servicio y ser más competitivos.

Asimismo, tiene implicancia práctica, porque a partir de los resultados que se obtuvo se puede elaborar las bases para concretar una mejor política laboral para profesionales involucrados en el sector salud; es más, los directivos pueden estar en condiciones de proponer cambios fundamentales en la productividad y desempeño de los profesionales que laboran en un Instituto de Salud Especializado. También, se desplegarán dentro de un ambiente saludable que les beneficiará la salud mental y promoverá el trabajo colaborativo para que se desarrollen al máximo su desempeño laboral.

Por tanto, también tiene relevancia social porque se investigó estrategias para mejorar todo lo concerniente al clima que debe existir en toda organización como también a la práctica profesional, para el beneficio de todo profesional que labora en un Instituto de Salud Especializado de Trujillo. De igual manera, se considera su utilidad metodológica porque se elaboró instrumentos que permiten recolectar información, que están disponibles para otros investigadores que realicen estudios relacionados a las variables; también porque se empleó una metodología que ayudó en el cumplimiento de los objetivos.

Se justifica legalmente porque la investigación se sustenta en leyes que favorecen al clima laboral que debe existir en todas las instituciones involucradas en salud, entre ellas, tenemos: (a) la RM N° 251-2014/MINSA, aprueba la Guía Técnica que identifica competencias y, también, diseña estándares e instrumentos para evaluar (MINSA, 2014); (b) la RM N° 468-2011/MINSA, que establece la metodología para el estudio del clima organizacional; y (c) la RM N° 626-2008/MINSA, que instituye normas, mediante la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01, que avalan los procedimientos a seguir durante el proceso evaluativo referente al desempeño y comportamiento de los trabajadores que laboran en entidades estatales de salud.

Es así que, estudiar el clima organizacional del IREN Norte, permitirá identificar, científica y sistemáticamente, las opiniones de los profesionales respecto a su entorno laboral, necesidades de atenciones inmediatas y condiciones de trabajo; a fin de implementar acciones y/o planes para disminuir

elementos negativos que afecten el desempeño del recurso humano, propendiendo al desarrollo de competencias personales y laborales que repercutirá en garantizar una calidad de atención, alineadas a la Reforma de Salud y Políticas nacionales.

En este sentido, el objetivo general de nuestra investigación es: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021. De igual manera, se ha considerado los objetivos específicos siguientes: Identificar los niveles correspondientes al clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Identificar los niveles correspondientes a cada dimensión del clima organizacional en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Identificar los niveles correspondientes a cada dimensión del desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

Así mismo, Determinar la relación entre cultura de la organización y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Determinar la relación entre diseño organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Determinar la relación entre potencial humano y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Determinar la relación entre clima organizacional y gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

También, Determinar la relación entre clima organizacional y toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Determinar la relación entre clima organizacional y proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Determinar la relación entre clima organizacional y valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.



De igual manera, se formula la hipótesis de investigación (Hi): Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021. Asimismo, la hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

Por consiguiente, se ha formulado hipótesis específicas, que son: Existe una relación significativa entre cultura de la organización y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Existe una relación significativa entre diseño organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Existe una relación significativa entre potencial humano y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

De igual manera: Existe una relación significativa entre clima organizacional y gestión ambiental en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Existe una relación significativa entre clima organizacional y toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Existe una relación significativa entre clima organizacional y proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021; Existe una relación significativa entre clima organizacional y valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las investigaciones previas, a nivel internacional, Ludeña (2019) en su estudio evaluó la relación existente entre satisfacción laboral y desempeño laboral, utilizando instrumentos para recolectar los datos respectivos, en una población conformada por 35 empleados, de los cuales 34 fueron encuestados. El análisis de los resultados mostró una correlación moderada (0,576) que Satisfacción tiene con Desempeño, y una significancia de 0,000; también, presenta correlación lineal positiva moderada. Concluyendo que, de acuerdo a la relación obtenida, la satisfacción laboral tiene cierta influencia sobre el desempeño ejercido por los empleados.

Así mismo, Herdoiza (2020), al realizar su investigación, llegó a determinar una relación positiva existente entre comportamiento organizacional y desempeño laboral, en virtud al valor 0,864 de  $r$  de Pearson con una significancia 0,000 ( $p < 0.05$ ). Aplicó una metodología correspondiente a una investigación de enfoque mixto, descriptiva, correlacional y diseño explicativo secuencial. En la recolección de datos aplicó la encuesta (técnica); además, de dos instrumentos que fueron dos cuestionarios, también utilizó la entrevista, por lo que elaboró una guía de entrevista.

De igual manera, Palacios (2019) en su investigación, llegó a determinar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Realizó una investigación de tipo aplicada, cuantitativa, exploratoria, descriptiva, y correlacional. Conformó una muestra con 312 personas, en la recolección de datos aplicó dos cuestionarios. Llegando a concluir que, hay correlación significativa en las variables de estudio, en virtud a los valores 0,234 (Rho de Spearman) y 0,914 (Alfa de Cronbach).

A la vez Lapo-Maza & Bustamante-Ubilla (2018) en su investigación demostraron la influencia que tiene el clima organizacional en las actitudes laborales, y a la vez la incidencia de ésta en el comportamiento prosocial. La investigación cuantitativo y transversal, de carácter exploratorio fue aplicada a

una muestra de 583 trabajadores de salud de varios hospitales, aplicando el método de la encuesta, utilizando como instrumento tres cuestionarios, estructurados en escala Likert. Los resultados demostraron la incidencia directa del clima organizacional sobre las actitudes laborales, y un efecto indirecto sobre el comportamiento prosocial.

Con respecto a las investigaciones previas, a nivel nacional, Suarez y Ramos (2019) en su investigación tuvieron la finalidad de definir el vínculo que hay entre clima institucional y rendimiento laboral en un Establecimiento de Salud. Por lo que, realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, y transversal; conformaron una muestra de 59 personas, utilizando como instrumento el cuestionario. Concluyeron que el clima institucional tiene relación moderada significativa con el rendimiento laboral, teniendo en cuenta los valores 0,650 de Rho de Spearman con una significancia 0,000 ( $p$ -valor < 0,05).

Así mismo, Usucachi (2020) en su estudio tuvo el objetivo de determinar cuál es la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral; cuya investigación fue de naturaleza básica, de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental; de diseño correlacional y transversal. Encontrando alta correlación, teniendo el valor 0,928 en Rho de Spearman; lo que explica, conforme es el clima organizacional es el desempeño laboral.

A la vez, Caro y Gómez (2019) en su tesis identificaron la existencia de relación significativa en clima organizacional y desempeño laboral en un establecimiento de salud ( $p$ \*value= 0.028 < 0.05). El estudio que realizaron fue no experimental, descriptivo-correlacional, y transversal; empleando la encuesta como técnica aplicada a 53 trabajadores, utilizando como instrumento el cuestionario. Concluyeron en que la relación explica que el mejoramiento del clima organizacional incrementa el desempeño laboral de las personas que laboran en establecimientos de salud.

También, Pizarro (2019) en su tesis determinó que el clima laboral tiene relación con el desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud; al realizar un investigación básica, descriptiva y correlacional; conformando una muestra con 100 trabajadores; a quienes aplicó dos cuestionarios para obtener la información necesaria. En su estudio concluyó que existe correlación positiva entre clima laboral y desempeño laboral, de acuerdo a Rho de Pearson (0.691) y significancia 0,000.

Por su parte, Rojas (2019) al realizar su estudio, tuvo el propósito de determinar cuál es la relación que tienen clima organizacional y desempeño laboral; por lo que llevó a cabo una investigación cuantitativa, correlacional y transversal. Conformó con 234 trabajadores de salud la muestra de estudio, a quienes aplicó dos instrumentos; para medir el clima organizacional, una escala y para el desempeño, una hoja de evaluación. A través de la evaluación realizada por medio del coeficiente de Pearson, determinó una correlación significativa ( $p$ -valor  $< 0,001$ ) entre las variables del presente estudio.

A nivel local, entre las investigaciones previas, Ferreñan y Gonzalez (2019) tuvieron el propósito de determinar en qué medida las variables clima organizacional y desempeño laboral se relacionan; por lo que llevaron a cabo una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, transversal y correlacional. Conformaron una muestra con 176 trabajadores, a quienes aplicaron un cuestionario como instrumento para recolectar la información respectiva. En virtud al valor 0,042 de Tau-b de Kendall, concluyeron en que clima organizacional tiene una relación baja con desempeño laboral.

Así mismo, Rodríguez (2019) en su tesis determinó que en personal de salud, existe relación significativa en clima organizacional y satisfacción laboral. Llevo a cabo una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal; en una muestra de 50 trabajadores, para lo cual utilizó dos cuestionarios para recolectar datos. Llegó a concluir que, el clima organizacional tiene relación significativa con satisfacción laboral (Rho Spearman  $p$ -valor $<0.01$ ).

A la vez, Sánchez ( 2020) en su trabajo de tesis, determinó una relación moderada significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el Hospital Distrital Santa Isabel en tiempos de COVID-19. Realizó una investigación aplicada, no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. La muestra de estudio quedó conformada con 50 personas. En la recolección de datos utilizó dos cuestionarios elaboradas por MINSA (2011, 2002). Los valores que obtuvo en r Pearson y su significancia fueron 0,347 y 0,014 (p-valor < 0.05) respectivamente.

Antes de dar un concepto actual de clima organizacional, es conveniente considerar ciertos elementos indicados por Ramos (2012), estos son: (i) El clima, referente a las particularidades del ambiente laboral, (ii) La percepción que tienen los trabajadores, de forma directa o indirecta, de dicho ambiente, (iii) Las repercusiones del clima en el proceder laboral del personal, (iv) La variable interviniente entre los elementos pertenecientes al sistema de la organización y el comportamiento individual, (v) La permanencia en el tiempo, que se diferencia de una organización a otra, en inclusive entre las áreas de una misma organización, (vi) El sistema interdependiente, formado por varios elementos, como el clima, estructuras, personas y particularidades de la organización.

De acuerdo con las diferentes investigaciones realizadas sobre el clima organizacional, los autores dan un concepto que difieren entre sí; pero la más aceptable es la de Ramos (2012) por ser un consenso de los otros conceptos, de tal manera que el clima organizacional es un elemento primordial que interviene en la calidad de vida laboral; y a la vez, tiene influencia en la productividad; como también, en el desarrollo del talento humano del personal que trabaja en una organización.

En sector salud, según Smith, et al., (2013) los trabajadores tienen que ser altruistas porque el trabajo que realizan, sus funciones y responsabilidades asumidas les permiten manifestar comportamientos que son valorados por la sociedad al llevar a cabo su trabajo en un ambiente complejo, lo que conlleva a

que su desempeño laboral pueda tener resultados relevantes en las personas y en la sociedad.

El clima organizacional tiene sus propias características que repercuten sobre las motivaciones de los integrantes del personal profesional que laboran en el IREN Norte. Según Litwin y Stinger (s.f.) citado en De la Cruz y Huamán (2016); estas características guardan cierta relación con la organización, tales como: (a) Estructura, se refiere a la cantidad de reglas, procedimientos, trámites entre otros que tienen que ver con el desarrollo del trabajo; (b) Responsabilidad, en cuanto a la autonomía al momento de tomar decisiones con respecto al trabajo; (c) Recompensa, referente a la percepción de los integrantes sobre las recompensas recibidas por hacer un buen trabajo; (d) Desafío, son los riesgos que promueve la organización con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados; (e) Relaciones, que dan existencia a un buen ambiente de trabajo con buenas relaciones sociales; (f) Cooperación, se refiere al espíritu de ayuda mutua que existe en la organización; (g) Estándares, que tiene que ver con el énfasis que toda organización orienta hacia las reglas de productividad; (h) Conflictos, que los integrantes de una organización aceptan opiniones discrepantes, no hay temor de enfrentamiento y de dar solución a los problemas en el momento que surgen; (i) Identidad, se refiere a la pertenencia a la organización, es decir, permite compartir los objetivos personales de sus integrantes con los objetivos institucionales.

Por lo tanto, este estudio, sobre el clima organizacional, está enfocado en las visiones propuestas por Weint (1981) citado en De la Cruz y Huamán (2016): (a) Visión objetiva del clima, que tiene que ver con las características objetivas de la entidad, es decir, componentes, normas del funcionamiento, sistemas de control, entre otros. (b) Visión subjetiva del clima, pero colectiva, es decir los integrantes de la organización comparten la visión de la organización en la que trabajan. (c) Visión subjetiva del clima, pero individual, es decir, cada uno tiene su propia visión de la organización, por lo que el clima se reduce a lo personal; es decir, cada persona desarrolla un concepto propio del clima que existe dentro la organización.

Las dimensiones han sido consideradas del estudio del clima organizacional que realiza el MINSA (2011), estas son:

Cultura de la organización, se refiere al compromiso de los integrantes para lograr los objetivos; también, al ambiente donde se realizan las interrelaciones, normas y los patrones de conducta; que permiten que la organización sea productiva y eficiente o viceversa, lo que depende de las relaciones entre los elementos que existen en la organización. Por tanto, cultura organizacional está constituido por creencias, valores o normas que comparte el personal; creando el ambiente donde los trabajadores realizan su labor.

Diseño organizacional, se refiere a la estructuración ordenada y sinérgica de las diferentes áreas orgánicas de una entidad. Asimismo, brinda las condiciones racionales, óptimas en la operación diaria. Por lo que es importante realizar un exhaustivo análisis de las condiciones exógenas y endógenas que determinan el perfil del diseño de la organización que se desea construir. Para elaborar el diseño se considera tres elementos: El modelo organizacional más idóneo, el organigrama y el manual de la organización que contemple las explicaciones necesarias para entender la operativización de la organización (Louffat, 2017).

Potencial humano, se refiere a la capacidad de lidiar y lograr sus objetivos, crecer y mejorar que tienen las personas en su vida laboral. Por tanto, desarrollar el potencial humano dentro de una organización es imprescindible, porque, si las habilidades y comportamientos del personal progresan se logran los objetivos; por tanto, el potencial humano es muy relevante para la organización, lo que es corroborado por los datos de la *Startup Acsendo*, que, el 66% de las organizaciones contratan personal que no cuentan con competencias y experiencia para desempeñar el cargo; pero, si muestran el potencial que tienen para capacitarse y así poder hacer correctamente su trabajo (Bizneo, s.f.).

Desempeño laboral, de acuerdo a Palmar et al. (2014), es la forma cómo se desenvuelve cada trabajador durante su jornada de labor, de acuerdo a las exigencias y requerimientos de la organización; es decir, que sea eficiente, eficaz y efectivo para que cumpla sus funciones que le son asignados con la finalidad de lograr los objetivos y por ende, el éxito de la empresa. Por su parte Pérez, (2009) se refiere a las acciones relevantes de los empleados que contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales. Por tanto, el desempeño laboral es considerado como el resultado del pensamiento y sentir de las personas en forma individual y en conjunto de acuerdo a sus competencias y nivel de contribución a la organización para cumplir con el compromiso de cada uno de ellos con la organización.

En este sentido, se plantean diversas teorías sobre el clima organizacional, entre ellas, la Teoría de los Sistemas de Likert, en la que, diversos autores basan sus estudios. Rensis Likert, investigador reconocido por diferentes autores por sus trabajos en psicología organizacional, presenta una de las teorías organizacionales con un nivel de explicación y extrapolación que permiten considerarla como una de las teorías más completa (Brunet, 1987, p. 28); estableciendo que la percepción que tenga un individuo de la situación determina su reacción o tipo de comportamiento.

Para Likert, (Brunet, 1987) existen tres variables que determinan las particularidades que influyen en una organización. Las variables causales, que son independientes de causa y efecto; están sujetas a modificación. Las variables intermediarias, manifiestan el estado interno de la organización. Las variables finales, expresan los resultados que obtiene la organización. Estas tres variables al interactuar determinan el clima autoritario y el clima participativo; es decir los climas parten de un sistema muy autoritario donde existe un clima cerrado propiciando a la insatisfacción de sus empleados, a un sistema muy participativo con una estructura flexible que propicia un clima favorable.

Asimismo, consideramos que el desempeño laboral se sustenta en varias teorías, las que son más apropiadas a nuestro estudio están la Teoría de Hacker



y la Teoría de Campbell. En cuanto a la Teoría de Hacker, Teoría del Desempeño Laboral y Proceso de Acción, es cognitivo; basado en el resultado del proceso de la información que está únicamente relacionada con la conducta; se diferencia de otras teorías cognitivas de la conducta porque sólo está relacionada con el aspecto laboral. Por tanto, Hacker propone dos perspectivas; una, que sustenta la acción derivada de una meta hasta un plan, que es ejecutada y se debe realizar la retroalimentación (feedback) correspondiente; y la otra, se refiere a la acción determinada por la cognición que se da consciente o automáticamente. Por tanto, la acción se realiza en seis pasos consecutivos: 1: desarrollo de metas, 2: orientación, 3: generación de planes, 4: decisión, 5: ejecución-control y 6: Feedback (Hacker, 1994).

También tenemos la Teoría de Campbell o Teoría de la acción y no de su resultado, se sustenta en la acción y no en los resultados de ésta; es decir, el conocimiento del procedimiento, las destrezas y la motivación que tenga el trabajador van a determinar su conducta. De acuerdo a esta Teoría, el desempeño tiene ocho componentes, estos son: 1: Rendimiento en la tarea específica del cargo, 2: Rendimiento en tareas no específicas del cargo, 3: Rendimiento en la comunicación oral y escrita, 4: Demostración del esfuerzo, 5: Disciplina personal, 6: Desempeño del equipo o de los pares, 7: Supervisión, 8: Liderazgo en la administración (Campbell, 1993).

Por ende, de acuerdo a estas dos teorías, el buen desempeño laboral en el sector salud tiene que estar basado en la acción de un plan, que se debe ejecutar desde la planificación de la meta hasta su culminación, considerando la retroalimentación; pero no se debe tener en cuenta los resultados que se obtengan de la acción, sino los componentes que conllevan a determinar una conducta.

De acuerdo con las características del desempeño laboral, variable del presente estudio se ha considerado las siguientes dimensiones:

Gestión administrativa, la gestión administrativa en una organización es la combinación de procesos que permiten reducir sus impactos ambientales y

aumente su eficiencia para lograr mejoras económicas, ambientales y operativas; por lo que se tiene que identificar todas las oportunidades que permitan mejorar para disminuir el impacto de las organizaciones sobre el medio ambiente, de manera continua, mejorando, también, la imagen de la organización (ISO, 2018). Toma de decisiones, constituye un proceso que se desarrolla en toda organización y en todos sus niveles (operativos, tácticos o estratégicos) (Wiig, 2003), en el que, se elige varias alternativas para dar solución a las situaciones que se dan dentro de la organización.

Proactividad, Hoy en día, en las organizaciones se necesita de personal que aporte a los objetivos estratégicos para ofrecer una ventaja competitiva, es decir, que los trabajadores tengan un panorama amplio, ver más allá, que aporten propuestas y que conozcan el impacto de ciertas decisiones, de esta manera se estaría contando con personas recursivas y creativas que contribuyan en la superación efectiva de los problemas al adelantarse a una situación y analizar todas las variables para manejarlas (Eempleo, 2005).

Valores laborales, Según, Rodríguez et al.(2004) son creencias y principios de una organización, que están establecidos en su visión y misión, lo que conlleva a que sus integrantes se sientan comprometidos en el logro de los objetivos . Consecuentemente, los integrantes de la organización están unidos a aspectos como la responsabilidad, honestidad, disciplina, creencias y valores de conducta asociados a la moral, convirtiéndose en normas que ayudan a adaptarse al medio. Por lo tanto, los valores constituyen actitudes, opiniones y convicciones que tácitamente afectan el comportamiento de los trabajadores.

Es así que, el desempeño laboral que tienen los trabajadores en una entidad pública o privada es un problema social, mucho más si se trata en el sector salud, que involucra el personal que labora y los pacientes de la comunidad, por lo que epistemológicamente nos apoyamos en la ciencia de la administración, que en este caso se tiene en cuenta sólo las ciencias sociales

que aplican el método científico para solucionar problemas de sociología y así lograr el éxito laboral de las personas que trabajan en IREN Norte.

De acuerdo a Quintanilla (2017) las ciencias en las cuales se fundamenta la administración, para el caso de nuestro estudio, son las siguientes: (i) La Sociología, ciencia que estudia los grupos sociales, el comportamiento de grupos que se presentan en una organización pública o privada. (ii) La Psicología, que estudia la mente humana y que permite conocer cuál es el conocimiento de la persona en su ambiente laboral. (iii) Derecho, ciencia constituida por el conjunto de ordenamientos jurídicos laborales y que ayuda a tener disciplina dentro de la organización. (iv) La Antropología, que estudia el desarrollo del hombre en la sociedad, en nuestro caso el comportamiento del personal de salud del IREN Norte. (v) La Ergonomía, que busca la interacción entre la tecnología, instrumentos, ambiente de trabajo y el hombre para lograr la eficiencia. Y (vi) La Cibernética, que es la ciencia que estudia la información y su control, asimismo la relación hombre – tecnología.

La presente investigación, también, tiene sustento legal por la normatividad emitida por el Ministerio de Salud (MINSa) que a continuación mencionamos:

La RM N° 251-2014/MINSa, aprueba la Guía Técnica que se basa en evidencias de desempeño; como las situaciones o resultados que evidencian un desempeño eficiente, teniendo en cuenta las evidencias directas, sujetas a ser observables en el lapso que se desarrolla un trabajo procedimental; de igual manera, las evidencias indirectas, que vienen a ser los productos evaluados por terceras personas (MINSa, 2014).

La RM N° 468-2011/MINSa. Documento técnico que trata sobre la metodología que permite el estudio del clima organizacional. Establece las características que concuerdan con el ambiente organizacional donde los integrantes se desempeñan, estas son: (i) Permanencia, así se advierta cambios circunstanciales. (ii) Impacto fuerte en la conducta y desempeño de los integrantes de la organización. (iii) Altera el compromiso de los

integrantes. (iv) Existen variables estructurales que afectan al clima de la organización, como la forma de dirección, técnicas de gestión, entre otros. Esta normativa también se basa en tres variables: (1) Potencial humano, que representa el sistema social que hay dentro de la organización, donde los trabajadores viven, piensan, tienen sentimientos y participan de manera individual o grupal. (2) Diseño organizacional, referente a su estructura, constituida por objetivos comunes, segmentación del trabajo y rango de autoridad, entre otros. (3) Cultura organizacional, compuesta por interrelaciones, normas y modelos de conducta que se desarrollan en un ambiente laboral para lograr productividad con eficiencia o, todo lo contrario. (MINSa, 2011).

La RM N° 626-2008/MINSa, establece los procedimientos que rigen el proceso de evaluación en los establecimientos de salud; los mismos que están detallados en la Directiva Administrativa N° 142-MINSa/OGGRH-V.01. Estos son: (i) Buen uso y manejo de equipos, máquinas y herramientas (ii) Calidad laboral, referente a los aciertos o errores, consistencia, precisión y orden al presentar el resultado del trabajo encomendado. (iii) Colaboración, apoyando con esfuerzo adicional en tareas o acciones ajenas a su competencia. (iii) Confiabilidad al momento de usar adecuadamente la información sea cual fuese el cargo que desempeña el trabajador. (iv) Conocimiento del cargo, es decir que el trabajador tiene que aplicar sus conocimientos adquiridos en su estudio profesional o en la experiencia que tenga sobre el trabajo que le fue asignado (MINSa, 2008).

También se refiere al cumplimiento de normas institucionales, como el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), el Plan Operativo Institucional (POI). En el POI se considera la dirección y organización eficiente de la distribución del trabajo; asimismo, la capacidad y habilidad en la motivación, conducción y promoción del desarrollo del personal; Iniciativa, referente a la espontaneidad en el trabajo, sin seguir instrucciones ni tener supervisiones, generando con originalidad nuevas condiciones ante los problemas de

trabajo; Oportunidad, al cumplir con los plazos de ejecución de las tareas que se le encomendó (MINSA, 2008).

Respecto a la planificación, según (MINSA, 2008), es la capacidad que se demuestra en la elaboración, ejecución y evaluación del trabajo personal o de los trabajadores a cargo; asimismo, en la destreza de racionalización de recursos asignados. Las relaciones interpersonales que se dan al trabajar en equipo. La responsabilidad, referente al compromiso asumido en cumplir de manera pertinente y adecuado los cargos de su trabajo. Supervisión y control, es decir, la habilidad que permite evaluar de manera constante los avances y logros de las tareas encomendadas. Toma de decisiones, capacidad para dar solución de forma adecuada y oportuna a situaciones que se presentan durante el desarrollo del trabajo.

En cuanto al marco epistemológico, de la presente investigación, permite realizar un análisis sobre la existencia de relación que tienen el clima organizacional y el desempeño laboral en el IREN Norte, así también se logró establecer las causas del problema del presente estudio; por lo que, esta investigación se fundamenta en un enfoque epistemológico al tener sustento en la teoría y práctica mediante el método inductivo-deductivo e hipotético-deductivo.

Con respecto al método científico, el presente estudio tiene sustento en el paradigma positivista, por ser una epistemología heterogénea que se caracteriza por concertar el racionalismo con el empirismo y la lógica deductiva con la lógica inductiva, por lo que nuestro estudio se realizará con el método hipotético-deductivo, a la vez será cuantitativo, empírico-analista y racionalista. Además asume, el positivismo lógico porque todo conocimiento, referente al clima organizacional y al desempeño laboral, tiene que someterse a la verificación lógica y experimental Kincheloe & Tobin (2009).

También, porque tiene el interés de explicar, controlar y predecir; la relación sujeto/objeto la manifiesta como independiente; asimismo, el objetivo es

la generalización mediante metodologías deductivas, cuantitativas; de igual manera está orientada a la causalidad; por último, está libre de valores negativos que de una u otra manera puedan contaminar los resultados (Duran, 2002). E inclusive, se tiene en cuenta a Cronbach (1951) por la calidad y objetividad que tiene el presente estudio, cuyos resultados serán medidos a través de los criterios de validez y fiabilidad. En parte, se considera al racionalismo crítico de Popper, porque está basado en un saber hipotético que se forma con el método deductivo.

En cuanto a los paradigmas del clima organizacional, en la actualidad tienen que estar diseñados bajo el concepto de la gestión integral, es decir, buscar rentabilidad contando con capital humano y de trabajo para desarrollar un servicio eficiente. Para que funcione la gestión integral debe contar con variables internas correlacionadas entre sí que, tengan impacto en productividad, rentabilidad, motivación y actitud del personal que laboran en la organización (Vega, 2020).

Según Vega (2020), el paradigma de la Gestión Integral propone crear una Cultura Organizacional basado en tres gestiones: Estratégica, Organizacional y Por procesos con el fin de conseguir mayor rentabilidad empleando menos recursos físicos y económicos. Cada gestión tiene variables que pueden interactuar con las otras gestiones; por ejemplo, la gestión estratégica con la gestión organizacional para considerar la compensación, el reconocimiento, la capacitación, el desarrollo o la proyección; la gestión estratégica con la gestión por procesos, para tener en cuenta las instalaciones, la innovación, la logística, la tecnología, los sistemas gerenciales de información, la mejora continua, la calidad, entre otros. También la gestión por procesos con la gestión organizacional, para fortalecer la proactividad, los procesos, la salud ocupacional, los reclamos, entre otros.

Referente a los paradigmas del desempeño laboral consideramos el de Empresa-Empleado, porque en la actualidad las organizaciones necesitan

trabajadores formados, con experiencia y con competencias, para que tengan un buen desempeño acorde a los cambios de la globalización.

Según García (2017), en la actualidad el puesto de trabajo dentro de una organización depende de la autorrealización del trabajador con el fin de desarrollar competencias como la flexibilidad, la polivalencia, la tolerancia a la rotación laboral, tener eficiente comunicación, entre otras.

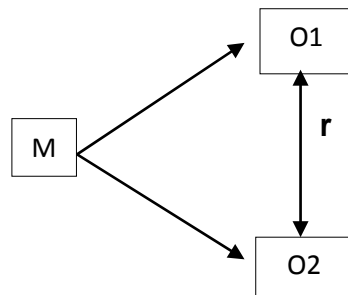
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, cuya intención fue identificar un fenómeno en un contexto determinado, validando la información mediante métodos estadísticos con estándares de confiabilidad aceptables (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) que contribuirá a la generación de conocimiento y a la vez permitirá generalizar los resultados a una población mayor.

El diseño del estudio es no experimental, a razón que las variables no se manipulan, tampoco se influye en la variable independiente, sólo se observan las situaciones en su contexto para luego analizarlas (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Así mismo es un estudio transversal-correlacional porque permite establecer relaciones entre las variables, pero no las relaciones causales (Bernal Torres, 2010; Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018);.

El diseño correlacional de esta investigación se representa en el esquema siguiente:



Dónde:

M = Muestra del estudio

O1= Variable: Clima organizacional

O2= Variable: Desempeño laboral

r = Relación de variables



## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variables**

#### **Variable Independiente: Clima organizacional**

##### **Definición conceptual**

Constituido por los conocimientos que tienen las personas que trabajan en una organización, y que están relacionados a las condiciones del contexto de trabajo en las distintas situaciones que de una u otra manera afectan el desarrollo de sus labores (Ministerio de Salud, 2011)

##### **Definición operacional**

La variable clima organizacional se midió mediante las puntuaciones obtenidas del instrumento del ministerio de Salud que consta de 11 indicadores con escala de medición ordinal, que mide 03 dimensiones, que son las siguientes: Potencial humano, Diseño organizacional y Cultura organizacional. Se utilizó como instrumento el cuestionario que consta de 34 ítems.

#### **Variable dependiente: Desempeño laboral**

##### **Definición conceptual**

Es el comportamiento de la persona en el puesto donde desarrolla sus actividades, cuyo desempeño se encuentra influenciada por diversos factores que determinan e incentivan el esfuerzo del individuo en la organización (Chiavenato, 2011).

##### **Definición operacional**

La variable, desempeño laboral se midió mediante las puntuaciones obtenidas del instrumento adaptado del Ministerio de Salud que consta de 15 indicadores con escala de medición ordinal, que mide 04 dimensiones: Gestión administrativa, Toma de decisiones, Proactividad y Valores laborales. Se utilizó el cuestionario elaborado con 30 ítems.

### 3.2.2. Matriz de operacionalización de variables (Ver Anexo 1)

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### Población

La población del presente estudio fue conformada por 178 profesionales en salud de un Instituto Especializado de la región La Libertad, que incluye: 68 médicos y 110 enfermeras(os).

**Tabla 1**

*Población de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.*

PERSONAL	f	%
Médicos	68	38
Enfermeras(os)	110	62
TOTAL	178	100

*Nota:* INFORHUS- Padrón nominal-Registro nacional del personal de la salud - IREN Norte, 2021.

#### Muestra

La muestra se conformó después de haber aplicado la fórmula que corresponde a una población finita:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

n = Muestra de la población

M = Población = 178

Z = 1.96 (95%)

P = 0.5

Q = 0.5 (1 - P)

E = 0.08 (8% de precisión)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(178)}{(0.08)^2 (178 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 81.67 = 82$$

Por lo tanto, la muestra estará constituida por 82 profesionales en salud, que cumplan los criterios de inclusión.

## **Tabla 2**

*Muestra de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.*

PERSONAL	f	%
Médicos	31	38
Enfermeras(os)	51	62
TOTAL	82	100

*Nota:* INFORHUS-Padrón nominal-Registro nacional del personal de la salud - IREN Norte, 2021.

## **Muestreo**

En la conformación de la muestra se empleó el método probabilístico (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

## **Criterios de inclusión**

- Personal de salud que trabajan en el IREN Norte, nombrados y contratados con más de tres meses laborando en el Instituto Especializado.
- Personal de salud que trabajan en el IREN Norte con más de tres meses de permanencia en el cargo actual.
- Personal de salud que deseen de manera voluntaria colaborar con el presente estudio.

## **Criterios de exclusión**

- Personal de salud, con menos de tres meses laborando en el Instituto Especializado.
- Personal de salud que se encuentre con descanso médico o vacaciones.

## **Unidad de análisis**

Médico y enfermera(o) que laboran en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Según Landeau (2014, p. 15), las técnicas que permiten la recolección de información son procedimientos confiables y específicos que garantizan el logro de los objetivos de la presente investigación. Por tanto, se empleó la encuesta.

- La Encuesta, Según Gómez (2012, p. 58) es la técnica que se basa en el diseño de interrogantes que permiten la obtención de información relevante. Por lo que, a través de esta técnica se recopiló del personal médico y enfermeras(os) que laboran en el IREN Norte 2021 de forma directa la información referente a las dimensiones que han sido consideradas para cada variable, las mismas que se describen en la operacionalización de variables.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Respecto a los instrumentos, se emplearon dos cuestionarios, que fueron elaborados con un conjunto de preguntas cerradas y respuestas tipo Lickert, que nos permitieron codificar y analizar con mucha facilidad los ítems relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral, los mismos que son congruentes con el problema y las hipótesis de la presente investigación (Hernández et al. 2010).

El cuestionario clima organizacional fue elaborado en base a tres dimensiones, adaptadas del cuestionario elaborado por el Ministerio de Salud, con 34 preguntas cerradas tipo escala Lickert y cuatro alternativas de respuesta: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Casi siempre, (4) Siempre.

- Dimensión Cultura de la organización, con tres indicadores y diez ítems.
- Dimensión Diseño organizacional, con cuatro indicadores y once ítems.
- Dimensión Potencial humano, también, con cuatro indicadores y trece ítems

El cuestionario sobre desempeño laboral ha sido elaborado en base a cuatro dimensiones, adaptadas de la rúbrica elaborado por el Ministerio de Salud con 30 preguntas cerradas tipo escala Lickert y cuatro alternativas de respuesta: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Casi siempre, (4) Siempre.

- Dimensión Gestión administrativa, con cinco indicadores y diez ítems
- Dimensión Toma de decisiones, con tres indicadores y cinco ítems
- Dimensión Proactividad, también, con tres indicadores y seis ítems
- Dimensión Valores laborales, con cuatro indicadores y nueve ítems

### **3.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez del contenido**

Se realizó mediante el coeficiente de V de Aiken y fue realizada por 7 expertos en investigación teniendo en cuenta los criterios de Redacción, Pertinencia, Coherencia, Adecuación y Comprensión:

- Dra. Mariel del Rocío Chotón Calvo
- Dra. Amalia Elizabeth Uceda Pérez
- Dra. Carmen Janett Valverde Meza
- Dra. Charito del Pilar Reyna Segura
- Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
- Dr. Fidel Ernesto Crisanto Gómez
- Dr. Walter Julio Columna Rafael

El resultado coincidió en el reconocimiento que el instrumento fue válido y congruente con la presente investigación.

### **Validez del constructo**

Para el instrumento sobre clima organizacional se tiene una medida de KMO = 0,749 y una prueba de Bartlett menor a 0.1, por lo que es aceptable.

Para el instrumento sobre desempeño laboral se tiene una medida de KMO = 0,786 y una prueba de Bartlett menor a 0.1, por lo que es aceptable.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Se realizó en una muestra piloto con 17 participantes para obtener el valor del Coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos datos fueron procesados en el software estadístico SPSS V25. Con respecto a los valores del coeficiente del Alfa de Cronbach, George & Mallery, (2019) infiere que: (1) - 0,5: grado de confiabilidad no aceptable; (2) 0,5 a 0,6: grado de fiabilidad es pobre; (3) 0,6 a 0,7: grado de confiabilidad es aceptable; (4) 0,7 a 0,8 grado de confiabilidad es muy aceptable; (5) 0,8 a 0,9: grado de confiabilidad es bueno, y (6) < a 0,9: grado de confiabilidad excelente.

El valor de confiabilidad para el cuestionario clima organizacional fue  $\alpha = 0,889$  siendo la fiabilidad BUENO. Para las 3 dimensiones: Cultura de la organización fue  $\alpha = 0,811$  siendo la fiabilidad BUENO, Diseño organizacional fue  $\alpha = 0,839$  siendo la fiabilidad BUENO, Potencial humano fue  $\alpha = 0,810$  siendo la fiabilidad BUENO.

El valor de confiabilidad para el cuestionario desempeño laboral fue  $\alpha = 0,891$  siendo la fiabilidad BUENO. Para las 4 dimensiones: Gestión administrativa fue  $\alpha = 0,874$  siendo la fiabilidad BUENO, Toma de decisiones fue  $\alpha = 0,864$  siendo la fiabilidad BUENO, Proactividad fue  $\alpha = 0,894$  siendo la fiabilidad BUENO, Toma de

decisiones fue  $\alpha = 0,864$  siendo la fiabilidad BUENO, Gestión administrativa fue  $\alpha = 0,838$  siendo la fiabilidad BUENO.

### **3.5. Procedimientos**

Lo primero que se hizo fue gestionar la autorización de la Dirección General del IREN Norte, cumpliendo normativas internas para su evaluación y aprobación del área de Educación, Calidad y Comité de Ética, que nos permita realizar la investigación y, por ende, aplicar los instrumentos. Dicha gestión fue aceptada, además, se nos brindó facilidades y el respectivo permiso al personal que iban a ser encuestados.

Luego se comunicó a los médicos y enfermeras, seleccionados que conformaron la muestra, para que colaboren, dando respuesta a las preguntas de los dos cuestionarios.

Pero antes, se hizo una selección especial de 17 colaboradores, entre médicos y enfermeras, que también laboran en el Instituto Especializado, a quienes se les aplicó la prueba piloto.

Se aplicaron los cuestionarios, respetando un cronograma antes establecido y el consentimiento informado de cada participante.

Después, en Excel, se elaboró la matriz de puntuación, datos que fueron procesados en SPSS v25.

Al final, la Dirección General del Instituto Especializado, nos otorgó la Constancia de realización de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **3.6.1. Estadística descriptiva**

Después de haber recolectado los datos con la aplicación de los cuestionarios se elaboraron dos matrices de puntuación en Excel, con los resultados obtenidos se elaboraron tablas de frecuencia y figuras estadísticas de cada variable y sus respectivas dimensiones en estudio.

### **3.6.2. Estadística inferencial**

En vista que la muestra de esta investigación fue mayor a 50 personas, se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con significancia al 5%, con el propósito de determinar la normalidad de datos, cuyo resultado determina que la distribución es normal como no normal, por lo que se aplicó las pruebas r de Pearson y Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para desarrollar esta investigación, se han considerado los principios éticos descritos por Shamoo y Resnik (2015), que a continuación mencionamos:

- Confidencialidad y anonimato. Referente a la información y al personal médico y enfermeras(os) que colaboraron en la encuesta, por lo que no fue necesario escribir el nombre de cada uno de ellos.
- Respeto al personal humano. En este sentido, antes, se consultó a los colaboradores sobre su participación voluntaria, quienes aceptaron, por lo que fueron incluidos en la muestra. Además, se ha tenido en cuenta, que las respuestas no pueden causar ningún tipo de molestias con los colaboradores.
- Respeto por los resultados. Los cuestionarios y las respuestas tuvieron la precisión y fiabilidad porque se utilizó los métodos y softwares adecuados; por lo que se respetó los parámetros establecidos en el Reglamento de la Universidad.
- Propiedad intelectual. Se respetó el trabajo de investigación realizado por otros investigadores, por lo que se hizo uso del turnitin (software antiplagio), además, se realizó la cita correspondiente de la información de autores que enriquecieron nuestro estudio, de acuerdo a las Normas APA.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

Se recolectaron los datos cuantitativos mediante dos cuestionarios que fueron aplicados a la muestra seleccionada aleatoriamente, y que guardan relación con el diseño elegido. Para el procesamiento de estos datos se empleó, en primer lugar, la Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov porque la muestra estuvo constituida por más de 50 personas. Considerando los valores de la significancia de esta prueba se determinó el empleo de las pruebas  $r$  de Pearson y Rho de Spearman para determinar la correlación existente entre las variables y dimensiones respectivas del presente estudio. Resultados que fueron presentados en tablas de frecuencia y figuras estadísticas.

**Tabla 3**

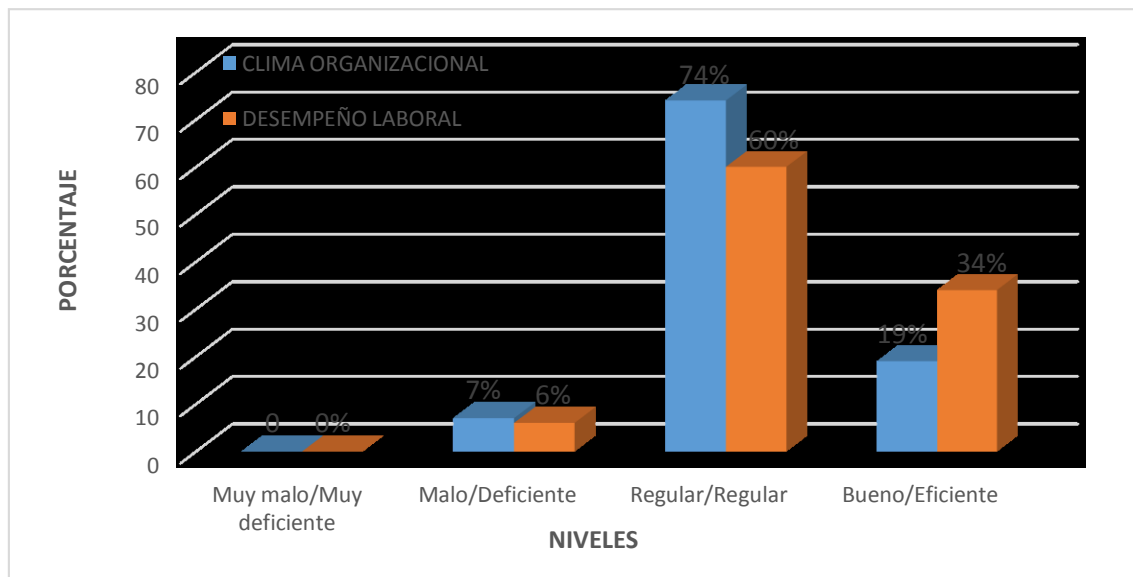
*Nivel y porcentaje del Clima organizacional y Desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

CLIMA ORGANIZACIONAL				DESEMPEÑO LABORAL			
NIVEL	INTERVALO	f	%	NIVEL	INTERVALO	f	%
Muy malo	34 - 60	0	0	Muy deficiente	30 - 53	0	0
Malo	61 - 86	6	7	Deficiente	54 - 76	5	6
Regular	87 - 111	61	74	Regular	77 - 98	49	60
Bueno	112 - 136	15	19	Eficiente	99 - 120	28	34
TOTAL		82	100			82	100

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.

**Figura 1**

*Nivel y porcentaje del Clima organizacional y Desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*



Nota: Tabla 3.

**Interpretación:** Es evidente que la Tabla 3 y Figura 1 demuestran el nivel que impera en ambas variables. En clima organizacional, el nivel regular alcanza 74%; el nivel bueno, 19%; y el nivel malo, 7%. En desempeño laboral, el nivel regular alcanza 60%; el nivel eficiente, 34%; y el nivel deficiente, 6%.

**Tabla 4**

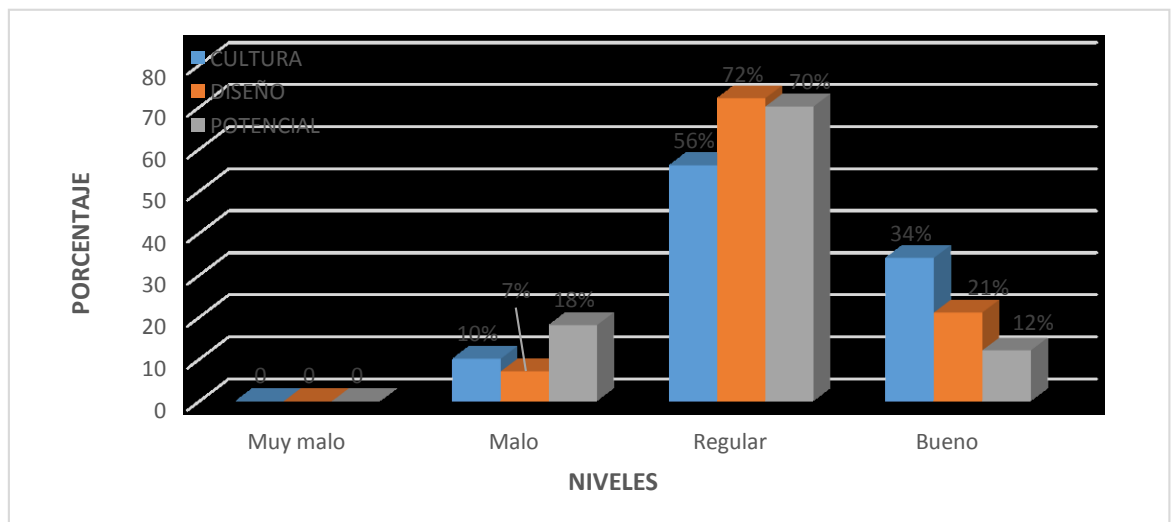
*Nivel y porcentaje de dimensiones del Clima organizacional en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

NIVEL	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN		DISEÑO ORGANIZACIONAL		POTENCIAL HUMANO	
	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0	0	0	0	0
Malo	8	10	6	7	15	18
Regular	46	56	59	72	57	70
Bueno	28	34	17	21	10	12
TOTAL	82	100	82	100	82	100

Nota: Cuestionarios aplicados al personal de salud de un Instituto Especializado, 2021.

**Figura 2**

*Nivel y porcentaje de dimensiones del Clima organizacional en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*



Nota: Tabla 4.

**Interpretación:** Es evidente que en la Tabla 4 y Figura 2 se demuestra el nivel que impera en cada dimensión del clima organizacional. En la dimensión cultura de la organización, el nivel regular alcanza 56%; el nivel bueno, 34%: y el nivel malo, 10%. De igual manera, en la dimensión diseño organizacional, el nivel regular alcanza 72%; el nivel bueno, 21%; y el nivel malo, 7%. Asimismo, en la dimensión potencial humano, el nivel regular alcanza 70%; el nivel malo, 18%; y el nivel bueno, 12%.

**Tabla 5**

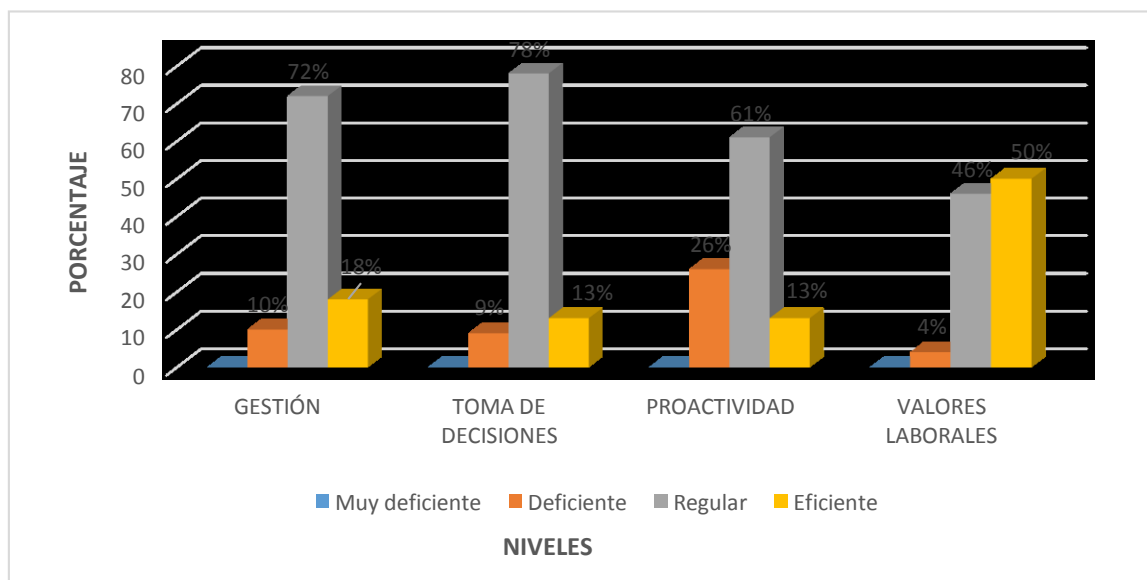
*Nivel y porcentaje de dimensiones del Desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

NIVEL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		TOMA DE DECISIONES		PROACTIVIDAD		VALORES LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Deficiente	8	10	7	9	21	26	3	4
Regular	59	72	64	78	50	61	38	46
Excelente	15	18	11	13	11	13	41	50
TOTAL	82	100	82	100	82	100	82	100

Nota: Cuestionarios aplicados al personal de salud de un Instituto Especializado, 2021.

**Figura 3**

*Nivel y porcentaje de dimensiones del Desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*



Nota: Tabla 5.

**Interpretación:** Es evidente que en la Tabla 5 y Figura 3 se demuestra el nivel que impera en cada dimensión del desempeño laboral. En la dimensión gestión administrativa, el nivel regular alcanza 72%; nivel eficiente, 18%; y el nivel deficiente, 10%. De igual manera, en la dimensión, toma de decisiones el nivel regular alcanza 78%; el nivel eficiente, 13%; el nivel deficiente, 9%. También, en la dimensión proactividad, el nivel regular alcanza 61%; el nivel deficiente, 26%; el nivel eficiente, 13%. En cambio, en la dimensión valores laborales, el nivel eficiente alcanza 50%; nivel regular, 46%; el nivel deficiente, 4%.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de Normalidad

**Tabla 6**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov del Clima organizacional y Desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en Tiempos COVID-19, 2021.*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								Valores
		CLIMA	DESEM							laborale
		ORGANIZ	PEÑO	Cultur		Potencia	Gestió	Toma de	Proacti	s
		ACIONAL	LABORAL	a	Diseño	l	n	decisiones	vidad	s
N		82	82	82	82	82	82	82	82	82
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	103,59	94,62	31,79	33,61	38,18	30,52	15,70	17,98	30,43
	Desv. Desviación	11,701	10,618	4,073	3,896	5,080	4,080	1,824	2,373	3,916
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,097	,097	,097	,099	,141	,096	,132	,135	,098
	Positivo	,097	,046	,097	,099	,141	,089	,124	,135	,077
	Negativo	-,044	-,097	-,089	-,059	-,066	-,096	-,132	-,084	-,098
Estadístico de prueba		,097	,097	,097	,099	,141	,096	,132	,135	,098
Sig. asintótica(bilateral)		,056 <sup>c</sup>	,054 <sup>c</sup>	,055 <sup>c</sup>	,046 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,058 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,049 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Interpretación:** La Tabla 6 evidencia las significancias del clima organizacional, del desempeño laboral y de sus respectivas dimensiones, obtenidas a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov. En vista que, los valores no son iguales, algunos son menores al 5% y otros son mayores al 5%; para contrastar las hipótesis y lograr la determinación de la relación en ambas variables empleamos las pruebas r de Pearson y Rho de Spearman.

### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis de investigación

**Hi:** El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de salud en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 7**

*Tabla de contingencia de la relación clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL \*DESEMPEÑO LABORAL**

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	2	3	1	6
		% del total	2,4%	3,7%	1,2%	7,3%
AL	Regular	Recuento	3	41	17	61
		% del total	3,7%	50,0%	20,7%	74,4%
	Bueno	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	6,1%	12,2%	18,3%
Total		Recuento	5	49	28	82
		% del total	6,1%	59,8%	34,1%	100,0%

r de Pearson = 0,525 Sig. P = 0,000 < 0.01

**Interpretación:** La Tabla 7 evidencia que, el 50% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y regular el desempeño laboral; por otra parte, el 20,7% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y eficiente el desempeño laboral. Además, r de Pearson es 0,525 y significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que el clima organizacional tiene una relación moderada significativa con el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.

**Tabla 08**

*Regresión lineal del clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,525 <sup>a</sup>	,275	,266	9,095

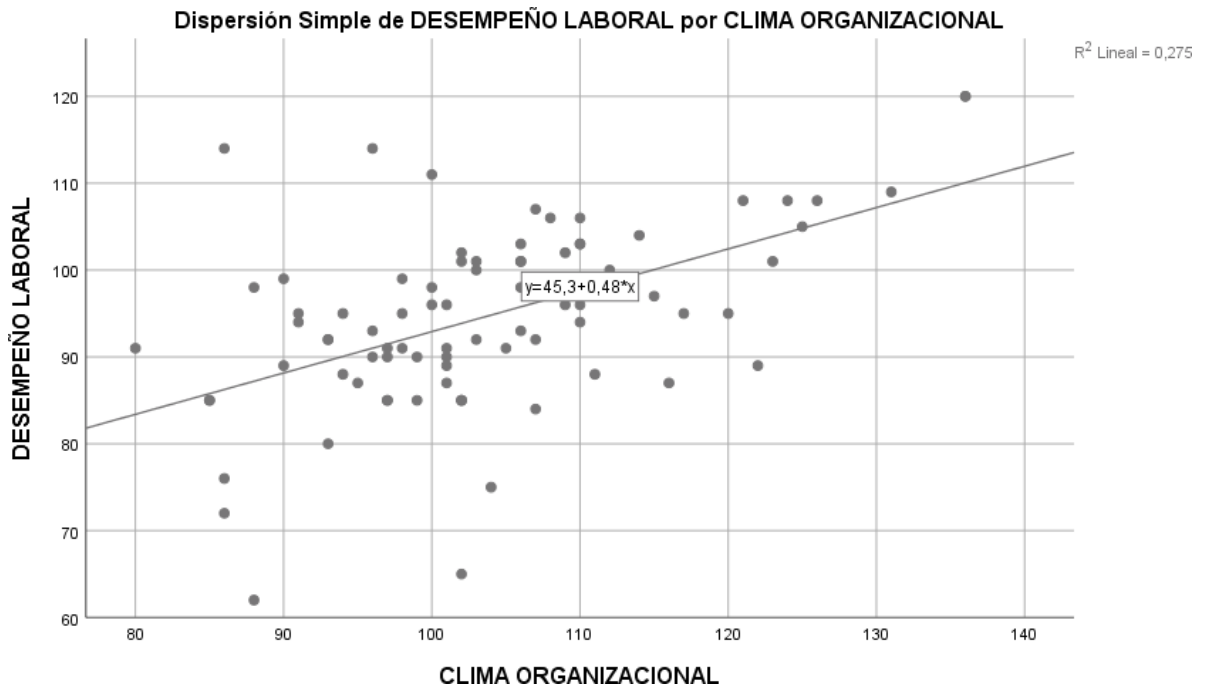
a. Predictores: (Constante), CLIMA ORGANIZACIONAL

Coeficientes <sup>a</sup>						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	45,303	9,002		5,032	,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	,476	,086	,525	5,513	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal profesional de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.

**Figura 4**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 4, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta  $Y = 45,3 + 0,48 X$  con  $R^2 = 0,275$ . Donde, el 27.5% de variación del Desempeño laboral es explicado por el Clima organizacional.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje del clima organizacional; también, lo hace el desempeño laboral.

Entonces, la relación funcional  $Y = 45,3 + 0,48X$  expresa la relación entre clima organizacional y desempeño laboral; es decir: Desempeño laboral =  $45,3 + 0,48$  Clima organizacional. Lo que expresa: A mejor clima organizacional es mejor el desempeño laboral, porque, por cada punto que aumenta el clima organizacional, el desempeño laboral será mejor, al incrementarse en 0,48.

**HE1:** La cultura de la organización tiene relación significativa con desempeño laboral en el personal de salud de un Instituto Especializado en Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

### Tabla 9

*Tabla de contingencia de cultura de la organización y su relación con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Tabla cruzada Cultura de la organización\*DESEMPEÑO LABORAL**

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Cultura de la organización	Malo	Recuento	1	6	1	8
		% del total	1,2%	7,3%	1,2%	9,8%
	Regular	Recuento	3	31	12	46
		% del total	3,7%	37,8%	14,6%	56,1%
	Bueno	Recuento	1	12	15	28
		% del total	1,2%	14,6%	18,3%	34,1%
Total	Recuento	5	49	28	82	
	% del total	6,1%	59,8%	34,1%	100,0%	

r de Pearson = 0,437 Sig. P = 0,000 < 0.01



**Interpretación:** La tabla 9 evidencia que, el 37% de trabajadores consideran regular la cultura de la organización y regular el desempeño laboral; Por otra parte, el 18,3% de trabajadores consideran bueno el clima organizacional y eficiente el desempeño laboral. Además, r de Pearson es 0,437 y significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que la cultura de la organización tiene relación moderada significativa con el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 10**

*Regresión lineal entre cultura de la organización del clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

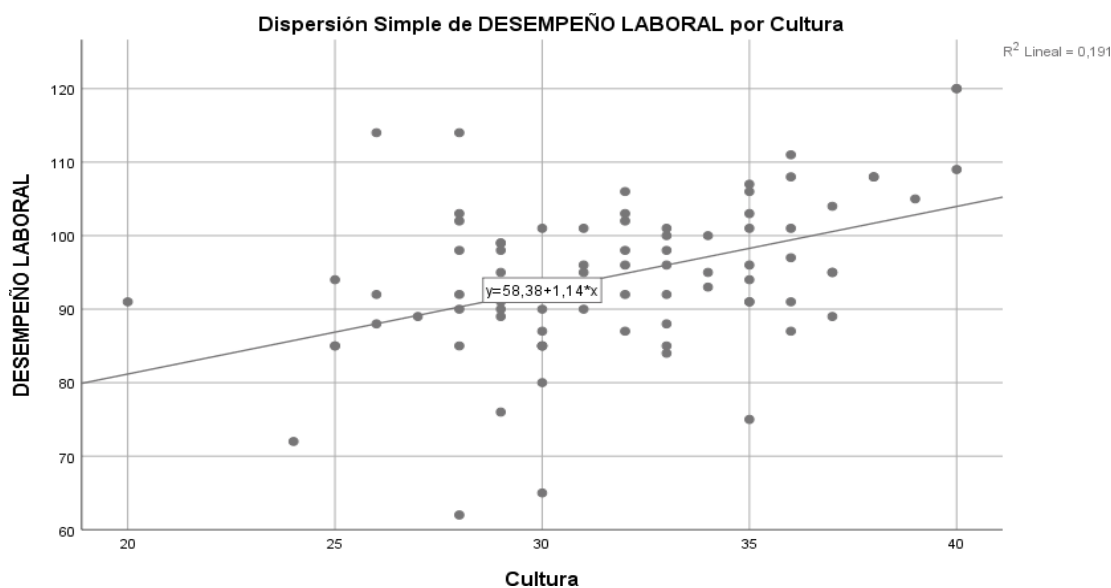
Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,437 <sup>a</sup>	,191	,181	9,608

a. Predictores: (Constante), Cultura de la organización (dimensión de la variable Clima organizacional)

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Sig.
		B	Desv. Error	Beta	
1	(Constante)	58,378	8,401		,000
	Cultura	1,140	,262	,437	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

**Figura 5**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 5, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta  $Y = 58,38 + 1,14 X$  con  $R^2 = 0,191$ . Donde, el 19,1% de variación del Desempeño laboral es explicado por la cultura de la organización.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje de cultura de la organización; también, lo hace el desempeño laboral.

Entonces, la relación funcional  $Y = 58,38 + 1,14X$  expresa la relación entre cultura de la organización y desempeño laboral; es decir: Desempeño laboral =  $58,38 + 1,14$  Cultura de la organización. Lo que expresa: A mejor cultura de la organización es mejor el desempeño laboral, porque, por cada punto que aumenta cultura de la organización, el desempeño laboral será mejor, al incrementarse en 1,14.

**HE2:** La dimensión diseño organizacional tiene relación significativa con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia de diseño organizacional y su relación con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Tabla cruzada Diseño organizacional\*DESEMPEÑO LABORAL**

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Diseño organizacional	Malo	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0,0%	6,1%	1,2%	7,3%
	Regular	Recuento	5	39	15	59
		% del total	6,1%	47,6%	18,3%	72,0%
	Bueno	Recuento	0	5	12	17
		% del total	0,0%	6,1%	14,6%	20,7%
Total	Recuento	5	49	28	82	
	% del total	6,1%	59,8%	34,1%	100,0%	

Rho de Spearman = 0,409 Sig. P = 0,000 < 0.01.

**Interpretación:** La tabla 11 evidencia que, el 47,6% de trabajadores consideran regular el diseño organizacional y regular el desempeño laboral; Por otra parte, el 18,3% de trabajadores consideran regular el diseño organizacional y eficiente el desempeño laboral. Además, Rho de Spearman es 0,409 con significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que el diseño organizacional tiene relación moderada significativa con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 12**

*Regresión lineal entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,437 <sup>a</sup>	,191	,181	9,607

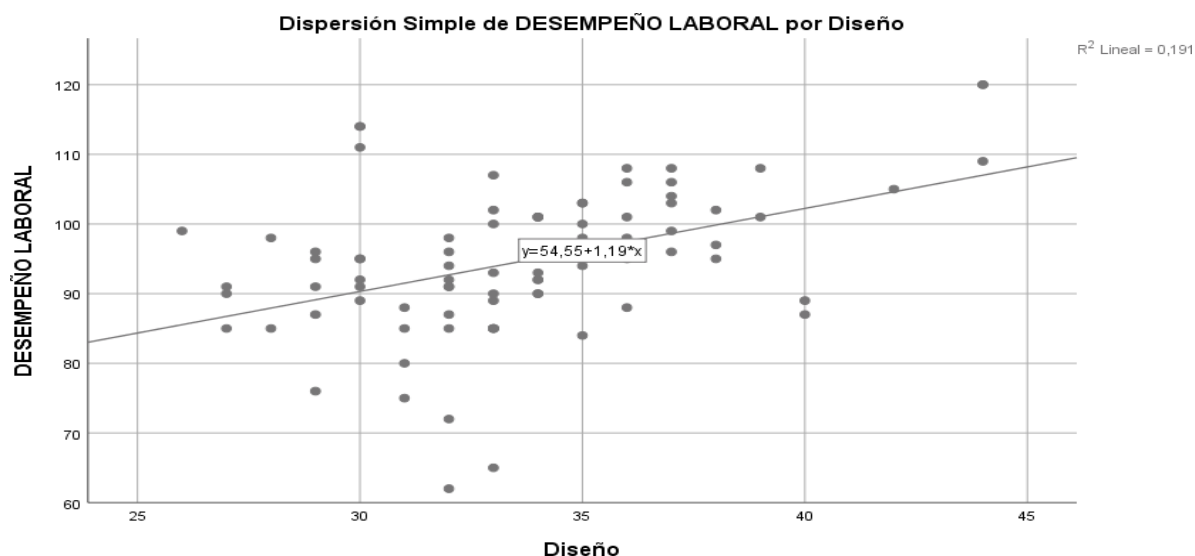
a. Predictores: (Constante), Diseño organizacional (Dimensión de la variable clima organizacional)

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	54,550	9,269		5,885	,000
	Diseño	1,192	,274	,437	4,352	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

**Figura 6**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 6, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta  $Y = 54,55 + 1,19 X$  con  $R^2 = 0,191$ . Donde, el 19,1% de variación del Desempeño laboral es explicado por el diseño organizacional.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje del diseño organizacional; también, lo hace el desempeño laboral.

Entonces, la relación funcional  $Y = 54,55 + 1,19X$  expresa la relación entre diseño organizacional y desempeño laboral; es decir: Desempeño laboral =  $54,55 + 1,19$  Diseño organizacional. Lo que expresa: A mejor diseño organizacional es mejor el desempeño laboral, porque, por cada punto que aumenta el diseño organizacional, el desempeño laboral será mejor, al incrementarse en 1,19.

**HE3:** La dimensión potencial humano tiene relación significativa con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 13**

*Tabla de contingencia del potencial humano y su relación con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Tabla cruzada Potencial humano\*DESEMPEÑO LABORAL**

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Potencial humano	Malo	Recuento	3	10	2	15
		% del total	3,7%	12,2%	2,4%	18,3%
	Regular	Recuento	2	37	18	57
		% del total	2,4%	45,1%	22,0%	69,5%
	Bueno	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	2,4%	9,8%	12,2%
Total	Recuento	5	49	28	82	
	% del total	6,1%	59,8%	34,1%	100,0%	

Rho de Spearman = 0,390 Sig. P = 0,000 < 0.01.

**Interpretación:** La tabla 13 evidencia que, el 45,1% de trabajadores consideran regular el potencial humano y regular el desempeño laboral; mientras que el 22,0% de trabajadores consideran regular el potencial humano y eficiente el desempeño laboral. Además, Rho de Spearman es 0,390 y significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que el potencial humano tiene relación moderada significativa con el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 14**

*Regresión lineal entre el potencial humano y el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Resumen del modelo**

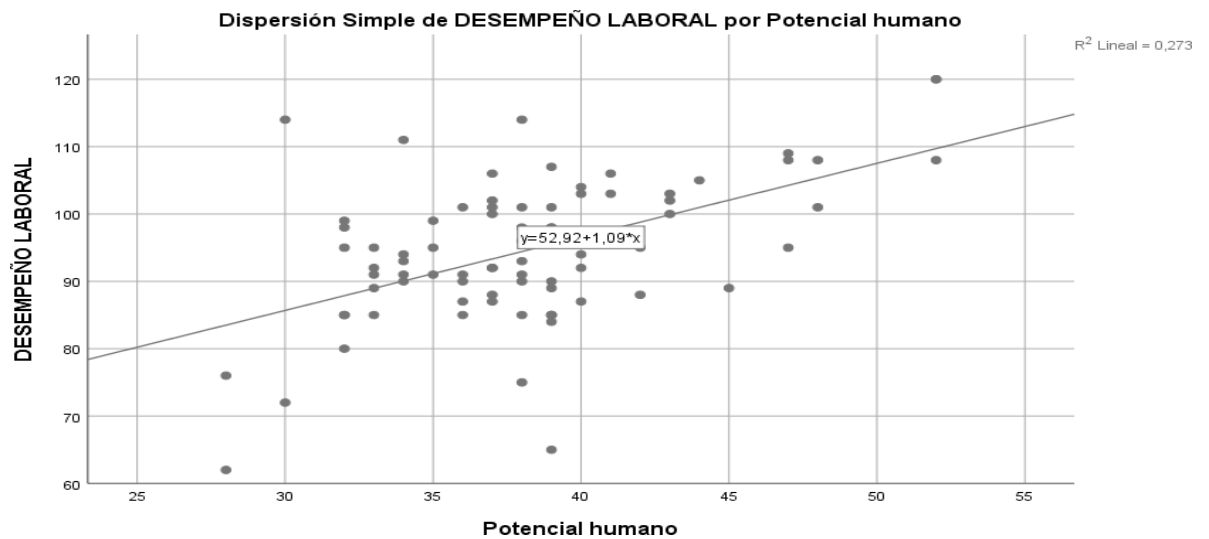
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,522 <sup>a</sup>	,273	,264	9,109

a. Predictores: (Constante), Potencial humano

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	52,924	7,674			6,897	,000
	Potencial humano	1,092	,199	,522		5,481	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

**Figura 7**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 7, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta  $Y = 52,92 + 1,09 X$  con  $R^2 = 0,273$ . Donde, el 27,3% de variación del Desempeño laboral es explicado por potencial humano.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje del potencial humano; también, lo hace el desempeño laboral.

Entonces, la relación funcional  $Y = 52,92 + 1,09X$  expresa la relación entre potencial humano y desempeño laboral; es decir: Desempeño laboral =  $52,92 + 1,09$  Potencial humano. Lo que expresa: A mejor potencial humano es mejor el desempeño laboral, porque, por cada punto que aumenta el potencial humano, el desempeño laboral será mejor, al incrementarse en 1,09.

**HE4:** El clima organizacional tiene relación significativa con gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

### Tabla 15

Tabla de contingencia del clima organizacional y su relación con gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL \*Gestión administrativa

		Gestión administrativa			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	2	3	1	6
		% del total	2,4%	3,7%	1,2%	7,3%
	Regular	Recuento	6	47	8	61
		% del total	7,3%	57,3%	9,8%	74,4%
	Bueno	Recuento	0	9	6	15
		% del total	0,0%	11,0%	7,3%	18,3%
Total	Recuento	8	59	15	82	
	% del total	9,8%	72,0%	18,3%	100,0%	

r de Pearson = 0,454 Sig. P = 0,000 < 0.05.

**Interpretación:** La tabla 15 evidencia que, el 57,3% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y regular gestión administrativa; por otra parte, el 11,0% de trabajadores consideran bueno el clima organizacional y regular la gestión administrativa. Además, r de Pearson es 0,454 y significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que el clima organizacional tiene relación moderada significativa con gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 16**

*Regresión lineal entre clima organizacional y gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

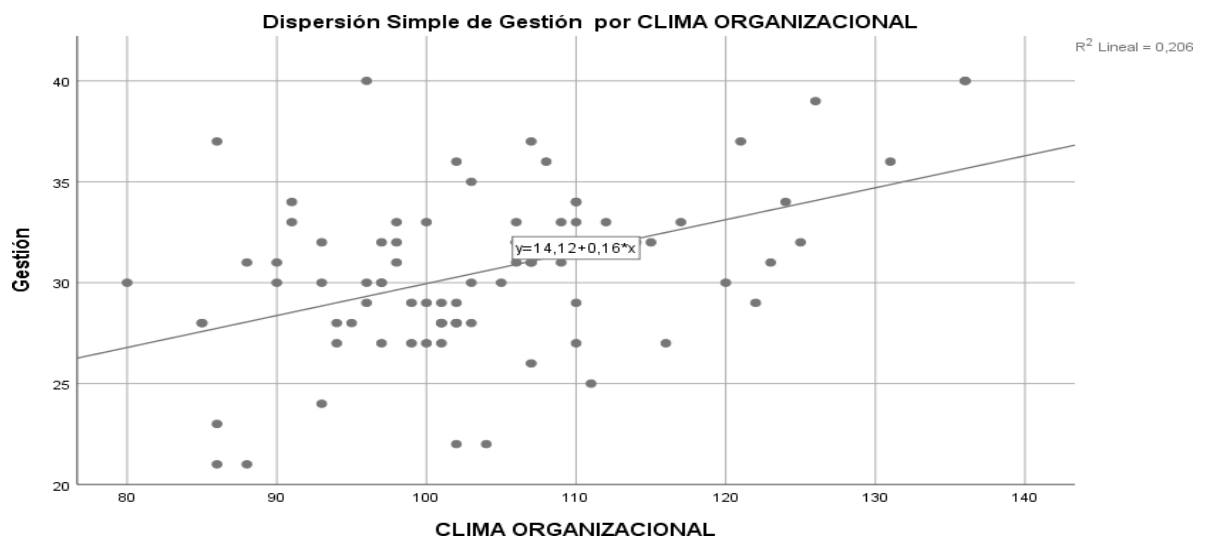
Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,454 <sup>a</sup>	,206	,196	3,658

a. Predictores: (Constante), CLIMA ORGANIZACIONAL

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Dev. Error	Beta		
1	(Constante)	14,124	3,621		3,901	,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	,158	,035	,454	4,558	,000

a. Variable dependiente: Gestión administrativa

**Figura 8**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 8, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta  $Y = 14,12 + 0,16 X$  con  $R^2 = 0,206$ . Donde, el 20,6% de variación de gestión administrativa es explicado por clima organizacional.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje del clima organizacional; también, lo hace la gestión administrativa. Entonces, la relación funcional  $Y = 14,12 + 0,16X$  expresa la relación entre clima organizacional y gestión administrativa; es decir: Gestión administrativa



= 14,12 + 0,16 Clima organizacional. Lo que expresa: A mejor clima organizacional es mejor la gestión administrativa, porque, por cada punto que aumenta el clima organizacional, la gestión administrativa será mejor, al incrementarse en 0,16.

**HE5:** El clima organizacional tiene relación significativa con toma de decisiones en un Instituto Especializado en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 17**

*Tabla de contingencia clima organizacional y su relación con toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL\*Toma de decisiones**

		Toma de decisiones			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	1	4	1	6
		% del total	1,2%	4,9%	1,2%	7,3%
	Regular	Recuento	6	51	4	61
		% del total	7,3%	62,2%	4,9%	74,4%
	Bueno	Recuento	0	9	6	15
		% del total	0,0%	11,0%	7,3%	18,3%
Total		Recuento	7	64	11	82
		% del total	8,5%	78,0%	13,4%	100,0%

Rho de Spearman = 0,404 Sig. P = 0,000 < 0.01

**Interpretación:** La tabla 17 evidencia que, el 62,2% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y regular la toma de decisiones desempeño laboral; por otra parte, el 11,0% de los trabajadores consideran bueno el clima organizacional y regular la toma de decisiones. Además, Rho de Spearman es 0,404 y significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que el clima organizacional tiene relación moderada significativa con toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 18**

*Regresión lineal del clima organizacional y la toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

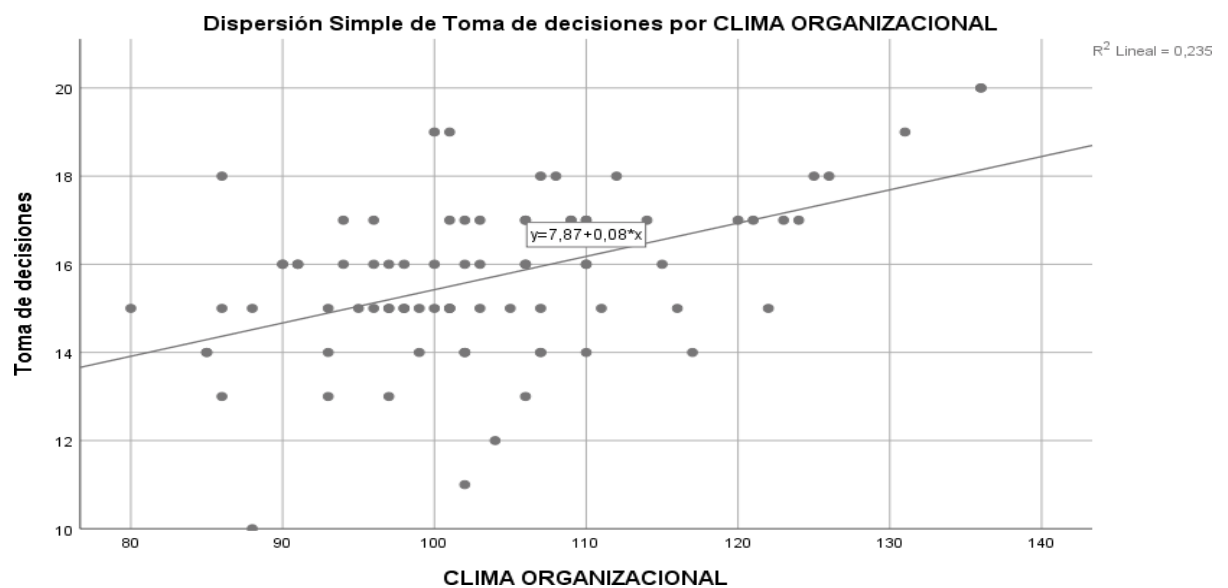
Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,485	,235	,225	1,605

a. Predictores: (Constante), CLIMA ORGANIZACIONAL

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	7,871	1,589		4,954	,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	,076	,015	,485	4,955	,000

a. Variable dependiente: Toma de decisiones

**Figura 9**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 9, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta  $Y = 7,07 + 0,08 X$  con  $R^2 = 0,235$ . Donde, el 23,5% de variación de toma de decisiones es explicado por clima organizacional.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje del clima organizacional; también, lo hace la toma de decisiones. Entonces, la relación funcional  $Y = 7,87 + 0,08X$  expresa la relación entre clima organizacional y toma de decisiones; es decir: Toma de decisiones =  $7,07 + 0,08$  Clima organizacional. Lo que expresa: A mejor clima organizacional es mejor la toma de decisiones, porque, por cada punto que aumenta el clima organizacional, la toma de decisiones será mejor, al incrementarse en 0,08.

**HE6:** El clima organizacional tiene relación significativa con proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 19**

*Tabla de contingencia del clima organizacional y su relación con proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID, 2021.*

**Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL\*Proactividad**

			Proactividad			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	2	3	1	6
		% del total	2,4%	3,7%	1,2%	7,3%
L	Regular	Recuento	17	40	4	61
		% del total	20,7%	48,8%	4,9%	74,4%
	Bueno	Recuento	2	7	6	15
		% del total	2,4%	8,5%	7,3%	18,3%
Total		Recuento	21	50	11	82
		% del total	25,6%	61,0%	13,4%	100,0%

Rho de Spearman = 0,381 Sig. P = 0,000 < 0.01

**Interpretación:** La tabla 19 evidencia que, el 48,8% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y regular la proactividad; por otra parte, el 20,7% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y deficiente la proactividad. Además, Rho de Spearman es 0,381 y significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que clima organizacional tiene relación moderada significativa con proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 20**

*Regresión lineal del clima organizacional y proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

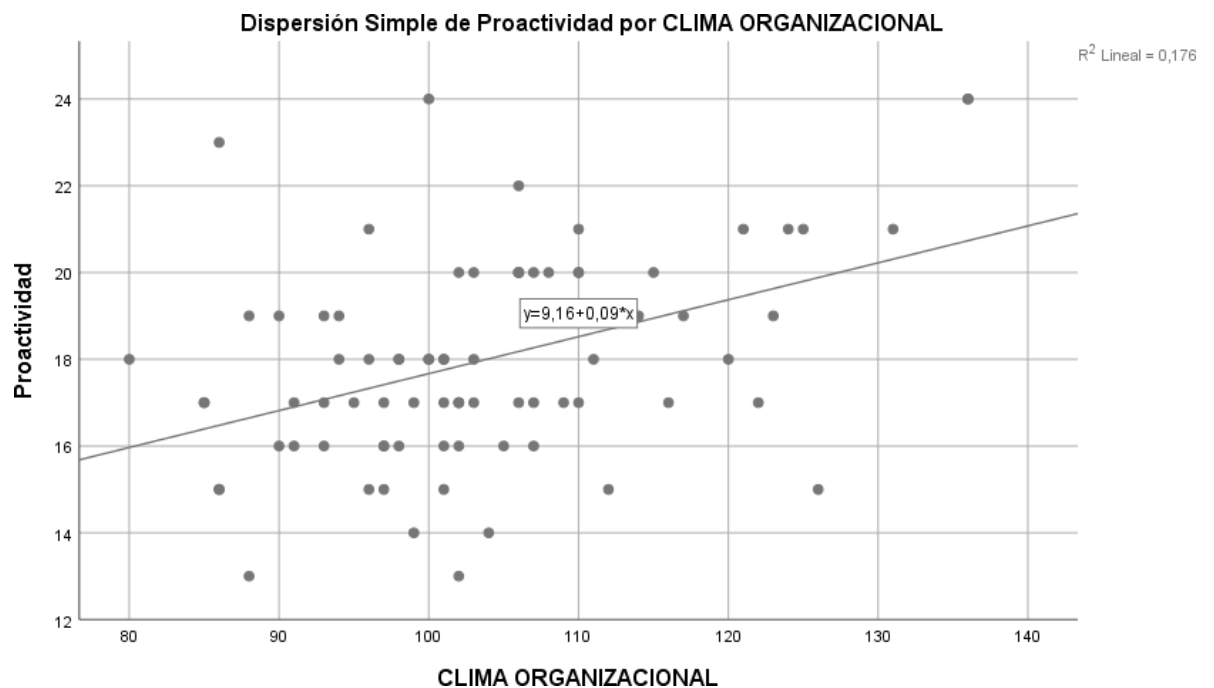
Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,420 <sup>a</sup>	,176	,166	2,167

a. Predictores: (Constante), CLIMA ORGANIZACIONAL

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	9,157	2,145		4,270	,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	,085	,021	,420	4,138	,000

a. Variable dependiente: Proactividad

**Figura 10**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 10, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta

$Y = 9,16 + 0,09 X$  con  $R^2 = 0,176$ . Donde, el 17,6% de variación de proactividad es explicado por clima organizacional.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje del clima organizacional; también, lo hace proactividad.

Entonces, la relación funcional  $Y = 9,16 + 0,09X$  expresa la relación entre clima organizacional y proactividad; es decir: Proactividad =  $9,16 + 0,09$  Clima organizacional. Lo que expresa: A mejor clima organizacional es mejor la proactividad, porque, por cada punto que aumenta el clima organizacional, la proactividad será mejor, al incrementarse en 0,09.

**HE7:** El clima organizacional tiene relación significativa con valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 21**

*Tabla de contingencia del clima organizacional y su relación con valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

**Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL\*Valores laborales**

		Valores laborales			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	1	4	1	6
		% del total	1,2%	4,9%	1,2%	7,3%
	Regular	Recuento	2	29	30	61
		% del total	2,4%	35,4%	36,6%	74,4%
	Bueno	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	6,1%	12,2%	18,3%
Total	Recuento	3	38	41	82	
	% del total	3,7%	46,3%	50,0%	100,0%	

Rho de Spearman = 0,465 Sig. P = 0,000 < 0.01

**Interpretación:** La tabla 21 evidencia que, el 36,6% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y eficiente valores laborales; por otra parte, el 35,4% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y regular los valores laborales. Además, Rho de Spearman es 0,465 y significancia 0,000 (p-valor < 0.01); demostrándose que el clima

organizacional tiene relación moderada significativa con valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.

**Tabla 22**

*Regresión lineal entre el clima organizacional y valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021.*

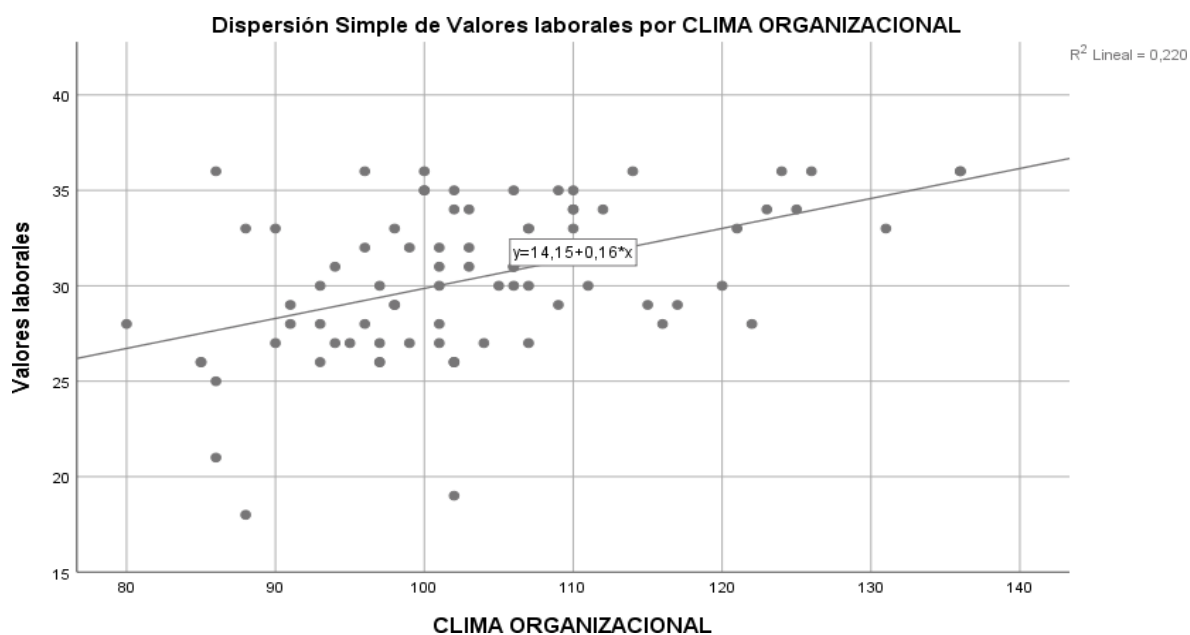
Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,470 <sup>a</sup>	,220	,211	3,479

a. Predictores: (Constante), CLIMA ORGANIZACIONAL

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	14,151	3,444		4,109	,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	,157	,033	,470	4,756	,000

a. Variable dependiente: Valores laborales

**Figura 11**



**Interpretación:** De acuerdo a la Figura 11, se asume que en la relación funcional de regresión lineal lo que concuerda mejor a los puntos es la recta  $Y = 14.15 + 0,16 X$  con  $R^2 = 0,220$ . Donde, el 22,0% de variación de valores laborales es explicado por clima organizacional.

Por lo tanto, existe una relación positiva y directa; es decir, cuando aumenta el puntaje del clima organizacional; también, lo hace valores laborales.

Entonces, la relación funcional  $Y = 14,15 + 0,16X$  expresa la relación entre clima organizacional y valores laborales; es decir: Valores laborales =  $14,15 + 0,16$  Clima organizacional. Lo que expresa: A mejor clima organizacional es mejor los valores laborales, porque, por cada punto que aumenta el clima organizacional, los valores laborales serán mejor, al incrementarse en 0,16.

**Tabla 23**

*Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral y sus dimensiones del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.*

<b>RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACION</b>	<b>PROBABILIDAD (P – VALOR)</b>	<b>DECISIÓN</b>	<b>SIGNIFICANCIA</b>
Clima organizacional y el desempeño laboral	R = 0,525 (Positivo moderado)	0,000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa
<b>Relación causal de las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral</b>				
Dimensión cultura de la organización del clima organizacional - Desempeño laboral	R = 0,437 (Positivo Moderado)	0,000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa
Dimensión diseño organizacional del clima organizacional - Desempeño laboral	Rho = 0,409 (Positivo moderado)	0,000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa
Dimensión potencial humano del clima organizacional - desempeño laboral	Rho = 0,390 (Positivo Moderado)	0,000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa
<b>Relación causal de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral.</b>				
Clima organizacional - Dimensión gestión administrativa del desempeño laboral	R = 0,454 (Positivo Moderado)	0,001<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa
Clima organizacional - Dimensión toma de decisiones del desempeño laboral	Rho = 0,404 (Positivo Moderado)	0,000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa
Clima organizacional - Dimensión proactividad del desempeño laboral	Rho = 0,381 (Positivo Moderado)	0,000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa
Clima organizacional - Dimensión valores laborales del desempeño laboral	Rho = 0,465 (Positivo Moderado)	0,000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es altamente significativa

*Nota:* Tabla 7, Tabla 9, Tabla 11, Tabla 13, Tabla 15, Tabla 17, Tabla 19, Tabla 21.



**Tabla 24**

*Resumen de los modelos de la relación funcional de las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus dimensiones de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021.*

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	MODELO DE RELACIÓN FUNCIONAL	INTERPRETACIÓN	R <sup>2</sup>	INTERPRETACIÓN	VALOR P
Clima organizacional y el desempeño laboral	Desempeño laboral = 45,3 + 0.48 Clima organizacional	A mayor clima organizacional mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente el clima organizacional, el desempeño laboral se incrementará en 0.48	27,5%	El clima organizacional explica en 27,5% al desempeño laboral, el 72,5% es explicado por otros factores	0,000
<b>Relación causal de las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral</b>					
Dimensión cultura de la organización del clima organizacional – Desempeño laboral	Desempeño laboral = 58,38 + 1,14 Cultura de la organización	A mayor cultura de la organización mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente la cultura de la organización, el desempeño laboral se incrementará en 1,14	19,1%	La cultura de la organización explica en 19,1% al desempeño laboral, el 80,9% es explicado por otros factores	0,000
Dimensión diseño organizacional del clima organizacional - Desempeño laboral	Desempeño laboral = 54,55 +1,19 Diseño organizacional	A mayor diseño organizacional mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente el diseño organizacional, el desempeño laboral se incrementará en 1,19.	19,1%	El diseño organizacional explica en 19,1% al desempeño laboral, el 80,9% es explicado por otros factores	0,000
Dimensión potencial humano del clima organizacional - desempeño laboral	Desempeño laboral = 52,92 +1,09 Potencial humano	A mayor potencial humano mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumente el potencial humano, el desempeño laboral se incrementará en 1,09.	27,3%	El potencial humano explica en 27,3% al desempeño laboral, el 72.7% es explicado por otros factores	0,000

**Relación causal de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable desempeño laboral**

Clima organizacional - Dimensión gestión administrativa del desempeño laboral	Gestión administrativa = 14,12 + 0,16 Clima organizacional	A mayor clima organizacional mayor gestión administrativa. Por cada punto que aumente el clima organizacional, la gestión administrativa se incrementará en 0,16.	20,6%	El clima organizacional explica en 20,6% a la gestión administrativa del desempeño laboral, el 79,4% es explicado por otros factores	0,000
Clima organizacional - Dimensión toma de decisiones del desempeño laboral	Toma de decisiones = 7,87 + 0,08 Clima organizacional	A mayor clima organizacional mayor toma de decisiones. Por cada punto que aumente el clima organizacional, la toma de decisiones se incrementará en 0,08.	23,5%	El clima organizacional explica en 23,5% a la toma de decisiones del desempeño laboral, el 76,5% es explicado por otros factores	0,000
Clima organizacional - Dimensión proactividad del desempeño laboral	Proactividad = 9,16 + 0,09 Clima organizacional	A mayor clima organizacional mayor proactividad. Por cada punto que aumente el clima organizacional, la proactividad se incrementará en 0,09.	17,6%	El clima organizacional explica en 17,6% a la proactividad del desempeño laboral, el 82,4% es explicado por otros factores	0,000
Clima organizacional - Dimensión valores laborales del desempeño laboral	Valores laborales = 14,15 + 0,16 Clima organizacional	A mayor clima organizacional mayor valores laborales. Por cada punto que aumente el clima organizacional, los valores laborales se incrementará en 0,16.	22,0%	El clima organizacional explica en 22,0% a los valores laborales del desempeño laboral, el 78,0% es explicado por otros factores.	0,000

Nota: Tabla 8, Tabla 10, Tabla 12, Tabla 14, Tabla 16, Tabla 18, Tabla 20, Tabla 21

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a las políticas de reforma en salud, el capital humano es un instrumento importante para producir el cambio, por tal razón la gestión del bienestar, desarrollo y capacidad de las personas es indispensable en las funciones de los directivos de una organización. De tal manera que, el clima organizacional motiva a los integrantes de una organización. Según Chiavenato (2011) es favorable sí satisface las necesidades de los integrantes y es desfavorable sí se frustran dichas necesidades que conlleva a estados de depresión, apatía, insatisfacción, entre otros.

En las Entidades de Salud los profesionales cumplen un rol decisivo en la atención de los pacientes, que influye en la calidad del servicio de salud. El personal médico es el que toma decisiones en la atención de los pacientes, dirige el equipo de salud, gestiona los procesos administrativos que involucra la atención oportuna. Así mismo, el personal de Enfermería desempeña un rol significativo al momento de atender a pacientes que, permite el cumplimiento del tratamiento médico en los diferentes servicios asistenciales, como hospitalización, emergencia, entre otros.

Por consiguiente, es necesario que las labores desempeñadas por estos profesionales de la salud se realicen bajo un clima organizacional adecuado, que les permita asumir la carga laboral que se ha visto incrementada en el distanciamiento social a causa de la crisis sanitaria en pandemia COVID-19. Es así que se están realizando estudios que permitan identificar situaciones o factores que influyan positivamente en el clima organizacional existente en entidades de salud pública, en el contexto de la actual emergencia sanitaria, como los realizados por Delgado, D. *et al.* (2020) y Ortiz, Z. *et al.* (2020); a fin de gestionar estrategias para disminuir riesgos que puedan influir en su desempeño laboral y, por ende, en la calidad de servicio brindado a usuarios internos o externos.

El Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Norte (IREN Norte), “Dr. Luis Pinillos Ganoza” es una entidad Especializada en el tratamiento del

cáncer que busca su disminución en la población; por lo que se requiere contar con un personal de salud que mantengan un buen clima organizacional. Por ende, que repercuta en el desempeño laboral del trabajador de salud, lo que últimamente se ha visto influenciado por situaciones coyunturales sanitarias, agravadas por la pandemia del COVID-19.

El haber estudiado el clima organizacional en el IREN Norte nos ha permitido identificar, de modo científico y sistemático, las opiniones del personal profesional entre médicos y enfermeras respecto a su entorno laboral, lo que nos ha permitido identificar aspectos para lograr el desarrollo de competencias personales y laborales que repercutirá en garantizar una buena calidad de atención, alineadas a la Reforma de Salud y Políticas Nacionales. En este sentido las normativas en marco a la situación de salud por pandemia por COVID-19, están alineadas a la implementación de estrategias para una adecuada gestión de recursos humanos (SERVIR, 2021).

En la determinación sobre la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el IREN Norte en tiempos COVID-19, 2021, el 50% de trabajadores expresan que el clima organizacional es regular, lo mismo del desempeño laboral; en cambio, el 20% de trabajadores expresan que el clima organizacional es regular; pero, eficiente el desempeño laboral. Por lo que, la relación es moderada muy significativa en virtud al valor 0,525 de r de Pearson con significancia de 0,000 ( $p$ -valor $<0,01$ ) (Tabla 7).

Por lo que, se asume una relación funcional de regresión lineal, el 27.5% de variación de desempeño laboral es explicado por el clima organizacional; y de acuerdo a la recta  $Y = 45,3 + 0,48X$ , por cada punto que aumente clima organizacional, también desempeño laboral será mejor, incrementándose en 0,48, esto explica que, estamos ante una correlación lineal positiva moderada (Figura 4). Lo que es corroborado por Ludeña (2019), quien en su estudio obtuvo una correlación moderada (0,576) con una significancia de 0,000 y una correlación lineal positiva moderada; llegando a la conclusión que satisfacción laboral tiene influencia en desempeño laboral. Lo que también, concuerda con lo

que dice Ramos (2012) que, el clima organizacional es parte de la calidad que tiene la vida laboral, por lo que, posee gran influencia en productividad y en desarrollo del talento humano dentro la organización; es decir, en el desempeño laboral.

Con respecto a los niveles del clima organizacional y del desempeño laboral en el IREN Norte en tiempos de COVID-19, 2021; el clima organizacional alcanza el 74% del nivel regular, el 19% del nivel bueno, y el 7% del nivel malo. Datos que concuerdan con la investigación de Ruiz, N. (2021), realizado en un Hospital de Lambayeque. De igual manera, el desempeño laboral alcanza el 60% del nivel regular, el 34% del nivel eficiente, y el 6% del nivel deficiente (Tabla 3). Teniendo en cuenta el trabajo que se desarrolla en el IREN Norte, estamos de acuerdo con Smith et al. (2013) al manifestar que los trabajadores del sector salud tienen que ser altruistas porque, de acuerdo al medio de trabajo, a sus funciones y a sus responsabilidades, pueden demostrar conductas que son valoradas por la sociedad, lo que conlleva a que su desempeño laboral pueda tener consecuencias relevantes sobre los pacientes y la sociedad.

Referente los niveles de las dimensiones del clima organizacional en el IREN Norte en tiempos de COVID-19, 2021; La dimensión cultura de la organización alcanza el 56% del nivel regular, el 34% del nivel bueno, y el 10% del nivel malo. De igual manera, en la dimensión diseño organizacional alcanza el 72% del nivel regular, el 21% del nivel bueno, y el 7% del nivel malo. Asimismo, la dimensión potencial humano alcanza el 70% del nivel regular, el 18% del nivel malo, y el 12% del nivel bueno (Tabla 4).

Estos resultados se deben a que en el IREN Norte el clima organizacional tiene sus propias características, como lo indican Litwin y Stinger (s.f) citado en De la Cruz y Huamán (2016), que son en primer lugar su estructura, basada en sus reglas, procedimientos, trámites, y otros, que tienen que ver con el desempeño del trabajo. También en la responsabilidad al tomar las decisiones en cuanto a las funciones que tienen; al desafío que la organización promueve para alcanzar los objetivos propuestos; también, la cooperación plasmada en la

ayuda mutua que existe en la organización; de igual manera, a la identidad, haciendo suya la imagen de la organización, teniendo el sentimiento de pertenencia de la organización.

En cuanto, al nivel de las dimensiones del desempeño laboral en el IREN Norte, en tiempos COVID-19, 2021; la dimensión gestión administrativa alcanza el 72% del nivel regular, el 18% del nivel eficiente, y el 10% del nivel deficiente. De igual manera, la dimensión toma de decisiones alcanza el 78% del nivel regular, el 13% del nivel eficiente, y el 9% del nivel deficiente. También, la dimensión proactividad alcanza el 61% del nivel regular, el 26% del nivel deficiente, y el 13% del nivel eficiente. En cambio, la dimensión valores laborales alcanza el 50% del nivel eficiente, el 46% del nivel regular, y el 4% del nivel deficiente (Tabla 5).

Por lo que concordamos con Pérez (2009) al referirse sobre el desempeño laboral, que para lograr los objetivos del IREN Norte depende de las acciones relevantes de cada uno del personal que labora en la institución, en especial del personal profesional, médicos y enfermeras; es decir, que viene a ser el resultado del pensamiento y sentir de cada uno de ellos y de todos, de acuerdo a sus competencias y nivel de contribución a la institución.

De acuerdo al MINSA (2011) la cultura de la organización depende de las personas que cuenta, que estén comprometidas con los objetivos, con el ambiente donde se desarrollarán las interrelaciones, las normas y los patrones de conducta, lo que conlleva a una organización productiva y eficiente; por lo que la cultura de la institución está constituida por suposiciones, creencias, valores o normas que son compartidos por todos los integrantes. En la determinación de la relación que existe entre cultura de la organización y el desempeño laboral en el IREN Norte, 2021; se ha observado que el 37.8% de trabajadores consideran regular la cultura de la organización, y, también, el desempeño laboral; en cambio, el 18.3% de trabajadores consideran deficiente la cultura de la organización; pero, eficiente el desempeño laboral.

Además, la cultura de la organización y el desempeño laboral tienen relación moderada muy significativa en virtud al valor 0,437 de  $r$  de Pearson con significancia de 0,000 ( $p$ -valor $<$ 0,01) (Tabla 9). Por lo que se asume una relación funcional de regresión lineal, el 19.1% de variación de desempeño laboral es explicado por la cultura de la organización. De acuerdo a la recta  $Y = 58,38 + 1,14X$ , por cada punto que aumente la cultura de la organización, también el desempeño laboral será mejor, incrementándose en 1,14; lo que explica que, existe correlación lineal, positiva y moderada (Figura 5). Lo que es corroborado por Palacios (2019) que en su investigación llegó a la conclusión que, de acuerdo al valor 0,234 (Rho de Spearman) el clima organizacional y el desempeño laboral tienen correlación significativa en los Distritos de salud pública, provincia de Manabí-Ecuador.

Por lo tanto, se concuerda con las visiones propuestas por Weinte (1981) citado en De la Cruz y Huamán (2016) que están relacionadas con las reglas de trabajo, los procedimientos de control, el compartir de la visión general y de lo que cada integrante tiene respecto a la organización, que al final, hace que cada uno de ellos elabore su propio concepto del clima de la organización. Las visiones antes mencionadas están clasificadas en (a) visión objetiva del clima, (b) visión subjetiva, pero agrupada del clima, y (c) visión subjetiva, pero particular del clima.

En cuanto al diseño organizacional, el MINSA (2011) se refiere a un elemento administrativo responsable en la estructuración de las diversas unidades orgánicas de la organización, que brinda las condiciones racionales óptimas para la operativización que se realiza cada día. El diseño considera tres elementos: la definición del modelo organizacional más idóneo, el organigrama de la organización, y los manuales de organización; que en conjunto nos permiten entender la operacionalización de la organización (Louffat, 2017). En la determinación de la existencia de relación entre diseño organizacional y desempeño laboral en el IREN Norte en tiempos COVID-19, 2021; el 47.6% de trabajadores consideran regular el diseño organizacional y el desempeño laboral;

mientras que, el 18.3% de trabajadores consideran regular el diseño organizacional y eficiente el desempeño laboral.

Además, el diseño organizacional y el desempeño laboral tienen relación moderada muy significativa en virtud al Rho de Spearman (0,409) y significancia 0,000 (p-valor<0,01) (Tabla 11). Se asume una relación funcional de regresión lineal, el 19.1% de variación de desempeño laboral es explicado por diseño organizacional; de acuerdo a la recta  $Y = 54,55 + 1,19X$ , por cada punto que aumente el diseño organizacional; también, el desempeño laboral será mejor, incrementándose en 1,19, lo que explica que estamos ante una correlación lineal positiva moderada (Figura 6). Lo que es corroborado por Rojas (2019), al concluir que, el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco, tienen correlación significativa (p-valor <0,001).

La dimensión diseño organizacional está sustentada con la Teoría de los Sistemas o Teoría de Likert, que trata sobre tres variables: las causales, las intermedias y las finales; las primeras son de causa efecto que pueden ser modificadas; las segundas, reflejan el estado interno de la organización; y las terceras, expresan los resultados de la organización. Con la interacción de estas variables se determinan un clima autoritario o un clima participativo; lo que se busca es este último, con una estructura flexible que propicie un clima favorable.

El potencial humano, dimensión del clima organizacional, es la capacidad de las personas que tienen para lograr objetivos, crecer y mejorar; siendo importante para una organización; siendo relevante el potencial humano para la organización, porque se puede contratar a una persona que no tiene las competencias y la experiencia para desempeñar un trabajo, pero sí demuestra que tiene potencial para hacerlo de manera correcta una vez que haya sido formado (Bizneo, s.f.). En la determinación de la existencia de relación entre potencial humano y el desempeño laboral en el IREN Norte, en tiempos COVID-19, 2021; el 45.1% de trabajadores consideran regular el potencial humano y el desempeño laboral; mientras que, el 22,0% de trabajadores consideran regular el potencial humano y eficiente el desempeño laboral.



Además, el potencial humano y el desempeño laboral tienen relación moderada muy significativa en virtud a Rho de Spearman (0,390) y significancia 0,000 ( $p$ -valor $<0,01$ ) (Tabla 13). Se asume una relación funcional de regresión lineal, el 27% de variación del desempeño laboral es explicado por el potencial humano; de acuerdo a la recta  $Y = 52,92 + 1,09X$ , por cada punto que aumente el diseño organizacional del clima organizacional, también el potencial humano será mejor, incrementándose en 1,09, indicando que, existe correlación lineal, positiva y moderada (Figura 7). Resultados que son corroborados por Rodríguez (2019) que en su investigación ha arribado a la conclusión que el  $p$ -valor $<0,001$  explica que clima organizacional tiene correlación significativa con satisfacción laboral en el Hospital I – La Esperanza, ESSALUD.

Con respecto, al potencial humano tiene sustento en la Guía Técnica establecida por la RM N° 251-2014/MINSA, que permite identificar capacidades y diseños de modelos e instrumentos para poder evaluar competencias propias del sector salud, mediante el enfoque funcional; que se basa en situaciones, resultados o productos que se requiere para demostrar un desempeño eficiente (MINSA, 2014).

Cabe destacar que la gestión administrativa que está relacionada al personal de salud en su desempeño laboral en un Instituto Especializado, en una organización es la combinación de procesos que permiten reducir impactos ambientales y aumentar eficiencia en el logro de mejoras; en este caso, ambientales y operativas; por lo que, se tiene que identificar oportunidades para mejorar y, a la vez, disminuir el impacto en las organizaciones con respecto al ambiente laboral; lo que conlleva a mejorar la imagen institucional de la organización (ISO, 2018).

Asimismo, la gestión administrativa tiene sustento en la Teoría del Desempeño Laboral y Proceso de Acción, que Hacker lo relaciona con la conducta laboral, que se desarrolla en seis pasos consecutivos: 1) Proceso de metas, 2) Orientación, 3) Generación de planes, 4) Decisión, 5) Ejecución-control y 6) Feedback (Hacker, 1994). En la determinación de la relación que tiene clima

organizacional con gestión administrativa en el IREN Norte, 2021; el 57.3% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y la gestión administrativa; por otra parte, el 11,0% de trabajadores consideran bueno el clima organizacional y regular la gestión administrativa del desempeño laboral.

Además, el clima organizacional y la gestión administrativa tienen relación moderada y significativa en virtud al valor 0,454 de  $r$  de Pearson con significancia 0,000 ( $p$ -valor $<$ 0,01) (Tabla 15). Se asume una relación funcional de regresión lineal, el 20.6% de variación de la dimensión gestión administrativa del desempeño laboral es explicado por clima organizacional; y según la recta  $Y = 14,12 + 0,16X$ , por cada punto que aumente el clima organizacional, también la gestión administrativa será mejor, incrementándose en 0,16; lo que expresa que estamos ante una correlación lineal, positiva y moderada (Figura 8). Estos resultados son corroborados por Suarez y Ramos (2019), quienes en su investigación llegaron a concluir que, el clima organizacional y el desempeño laboral tienen relación significativa en el Centro de Salud San Fernando – San Juan de Lurigancho, 2017; en virtud al valor 0,650 del coeficiente Rho de Spearman con significancia menor a 0,05.

Con respecto a la toma de decisiones, según Wiig (2003) se da en los niveles operativos, tácticos o estratégicos de toda organización, lo que permite elegir alternativas para resolver situaciones que se presentan. También, la toma de decisiones, es un factor de evaluación considerada en la RM N° 626-2008/MINSA para que se aplique en las organizaciones de salud del MINSA (MINSA, 2008).

En la determinación de la relación que tiene la variable clima organizacional con la toma de decisiones en el IREN Norte en tiempos de COVID-19, 2021; el 62,2% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y la toma de decisiones del desempeño laboral; mientras que el 11,0% de trabajadores consideran bueno el clima organizacional y regular la toma de decisiones. Además, la relación que existe entre ambas es moderada y

muy significativa en virtud a Rho de Spearman (0,404) y significancia 0,000 (p-valor<0,01) (Tabla 17).

Se asume una relación funcional de regresión lineal, el 23,5% de variación de la dimensión toma de decisiones del desempeño laboral es explicado por clima organizacional; según la recta  $Y = 7,87 + 0,08X$ , por cada punto que aumente el clima organizacional; también, toma de decisiones será mejor, incrementándose en 0,08, lo que expresa que, hay correlación lineal positiva y moderada (Figura 9). Resultados que son corroborados por Usucachi (2020) al arribar a la conclusión que clima organizacional tiene alto nivel de correlación con el desempeño laboral de los profesionales del Servicio Gineco-Obstreticia en un hospital de ESSALUD, Lima 2019, en virtud del valor 0,928 del coeficiente Rho de Spearman, lo que explica, a mejor clima organizacional, mayor desempeño laboral.

En cuanto a proactividad, en la actualidad, en todas las organizaciones se necesita de personal que aporte a los objetivos estratégicos para ofrecer una ventaja competitiva, dicho en otras palabras, que tengan un panorama amplio, ver más allá, que aporten propuestas y que conozcan el impacto de ciertas decisiones; de acuerdo a Elempelo (2005), que sean personas recursivas y creativas, capaces de contribuir en la superación efectiva de los problemas al adelantarse a una situación y analizar todas las variables para manejarlas en bien de la organización. En la determinación de la relación que tiene la variable clima organizacional con proactividad en el IREN Norte en tiempos de COVID-19, 2021; el 48,8% de los trabajadores consideran regular el clima organizacional y regular la proactividad; mientras que el 20,7% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y deficiente la proactividad.

Además, la relación que existe entre el clima organizacional y la proactividad del desempeño laboral es moderada y muy significativa en virtud a Rho de Spearman (0,381) y significancia 0,000 (p-valor<0,01) (Tabla 19). Se asume una relación funcional de regresión lineal, el 17,6% de variación de la dimensión proactividad del desempeño laboral es explicado por clima

organizacional; y según la recta  $Y = 9,16 + 0,09X$ , por cada punto que aumente clima organizacional, también proactividad será mejor, incrementándose en 0,09, lo que explica que estamos ante una correlación lineal positiva moderada (Figura 10). Lo que es corroborado por Pizarro (2019) al concluir que, el clima laboral del servicio asistencial tiene correlación positiva con el desempeño laboral en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas – 2018, al obtener el valor 0,691 en el coeficiente de Pearson con una significancia de 0,000; concordando con la RM N° 468-2011/MINSA, que trata de la metodología que permite estudiar el clima organizacional, haciendo referencia al potencial humano, como constituyente del sistema social interno, individual o grupal; referente a personas o seres vivos que piensan y tienen sentimientos; por ende, proactivos.

Con respecto a los valores laborales, Rodríguez *et al.* (2004) señalan que son principios que están establecidos en la visión y misión de toda organización, que conllevan al compromiso de lograr los objetivos planificados. Lo que conlleva a que los integrantes de la organización estén unidos a aspectos como la responsabilidad, honestidad, disciplina, creencias y valores de conducta asociados a la moral, convirtiéndose en normas que ayudan a adaptarse al medio. En consecuencia, los valores constituyen actitudes, opiniones y convicciones que tácitamente perturban la conducta de los trabajadores.

En la determinación de la relación que tiene la variable clima organizacional con valores laborales en el IREN Norte en tiempos de COVID-19, 2021; el 36,6% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y eficiente los valores laborales; mientras que, el 35,4% de trabajadores consideran regular el clima organizacional y los valores laborales. Además, la relación entre ambas es moderada y muy significativa en virtud a Rho de Spearman (0,465) y significancia 0,000 (p-valor<0,01) (Tabla 21). Asumiendo una relación funcional de regresión lineal, el 22,0% de variación de la dimensión valores laborales del desempeño laboral es explicado por clima organizacional; y según la recta  $Y = 14,15 + 0,16X$ , por cada punto que aumente el clima organizacional, también los valores laborales serán mejor, incrementándose en

0,16, lo que explica que estamos ante una correlación lineal positiva moderada (Figura 11).

Estos resultados son corroborados por el estudio de Herdoiza (2020) al establecer que el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en el Hospital IESS Babahoyo tienen una relación positiva en virtud al valor de Pearson = 0,864 con una significancia con p-valor < 0,05. Al respecto, la Teoría de Campbell, que se refiere a la acción y no a los resultados de ésta, tiene relación a los valores laborales por el conocimiento que se tiene de los procedimientos, por las destrezas y por la motivación que de una u otra manera van a determinar una conducta laboral, que de una u otra manera está implicada en el rendimiento de tareas, demostración del esfuerzo y en la disciplina personal, entre otros (Campbell, 1993).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, el clima organizacional tiene relación moderada muy significativa y positiva con el desempeño laboral; considerando el resultado  $r$  de Pearson = 0,525 y 0,000 de significancia. Además, el 27,5% de variación de desempeño laboral es expuesto por clima organizacional; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 45,3 + 0,48 X$ .
2. Se identificó que, en clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, 2021 destaca el nivel regular. En clima organizacional, el 74% alcanza el nivel regular; y el 19%, el nivel bueno. Asimismo, en desempeño laboral, el 60% alcanza el nivel regular; y el 34%, el nivel bueno.
3. Se identificó que, en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021, en Clima organizacional, la dimensión cultura de la organización destaca con 56% el nivel regular; y con 34%, el nivel bueno. La dimensión diseño organizacional, también destaca con 72% el nivel regular; y con 21%, el nivel bueno. La dimensión potencial humano, de igual manera destaca con 70% el nivel regular; y con 18%, el nivel malo.
4. Se identificó que, en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos COVID-19, 2021, en Desempeño laboral, la dimensión gestión administrativa destaca con 72% el nivel regular; y con 18%, el nivel bueno. La dimensión toma de decisiones, también destaca con 78% el nivel regular; y con 13%, el nivel bueno. La dimensión proactividad, de igual manera destaca con 61% el nivel regular; y con 26% el nivel malo. En cambio, en la dimensión valores laborales, destaca con 50% el nivel bueno; y con 46%, el nivel regular.
5. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, la cultura de la organización tiene relación moderada muy significativa y positiva con el desempeño laboral; considerando el resultado

- r de Pearson = 0,437 y 0,000 de significancia. Además, el 19,1% de variación de desempeño laboral es expuesto por cultura de la organización; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 58,38 + 1,14 X$ .
6. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, el diseño organizacional tiene relación moderada muy significativa y positiva con el desempeño laboral; considerando el resultado Rho de Spearman = 0,409 y 0,000 de significancia. Además, el 19,1% de variación de desempeño laboral es expuesto por diseño organizacional; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 54,55 + 1,19 X$ .
  7. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, el potencial humano tiene relación moderada muy significativa y positiva con el desempeño laboral; considerando el resultado Rho de Spearman = 0,390 y 0,000 de significancia. Además, el 27,3% de variación de desempeño laboral es expuesto por potencial humano; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 52,92 + 1,09 X$ .
  8. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, la gestión administrativa tiene relación moderada muy significativa y positiva con el clima organizacional; considerando el resultado r de Pearson = 0,454 y 0,000 de significancia. Además, el 20,6% de variación de gestión administrativa es expuesto por clima organizacional; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 14,12 + 0,16 X$ .
  9. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, la toma de decisiones tiene relación moderada muy significativa y positiva con el clima organizacional; considerando el resultado Rho de Spearman = 0,404 y 0,000 de significancia. Además, el 23,5% de variación de toma de decisiones es expuesto por clima organizacional; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 7,87 + 0,08 X$ .

10. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, proactividad tiene relación moderada muy significativa y positiva con el clima organizacional; considerando el resultado Rho de Spearman = 0,381 y 0,000 de significancia. Además, el 17,6% de variación de proactividad es expuesto por clima organizacional; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 9,16 + 0,09 X$ .
  
11. Se determinó que, en un Instituto Especializado de Trujillo, en tiempos COVID-19, valores laborales tiene relación moderada muy significativa y positiva con el clima organizacional; considerando el resultado Rho de Spearman = 0,465 y 0,000 de significancia. Además, el 22,0% de variación de valores laborales es expuesto por clima organizacional; según la relación funcional de regresión lineal:  $Y = 14,15 + 0,16 X$ .



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la Gerencia Regional de Salud La Libertad, conformar equipos técnicos para que elaboren el Plan Regional para el estudio de Clima Organizacional y conducir su implementación de acuerdo a las categorías/niveles de las entidades de salud en la región La Libertad.
2. A la Dirección General del IREN Norte que conforme un equipo técnico para la implementación de proyectos de mejora continua de clima organizacional, así como implementar, para el beneficio de los trabajadores, planes de mejora del desempeño laboral.
3. A la Unidad de Recursos Humanos, IREN Norte, que implemente actividades de sensibilización, estrategias de comunicación efectiva - oportuna y capacitación para el personal del Instituto; a fin de contar con personal comprometido y productivo al estar laborando dentro de un excelente clima organizacional.
4. A los investigadores que realicen estudios referentes al clima organizacional y desempeño laboral en establecimientos de salud, públicas y privadas, en personal asistencial y administrativo.
5. A la Universidad César Vallejo que implemente estrategias de incentivos para fortalecer la investigación científica para que se lleven a cabo las investigaciones de mayor índole, contribuyendo en la transformación del servicio de salud.

## VIII. PROPUESTA

### I. NOMBRE DE LA PROPUESTA

Talleres de motivación para mejorar el desempeño laboral en un buen clima organizacional.

### II. DATOS INFORMATIVOS

- 2.1. Institución: Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN Norte) “Dr. Luis Pinillos Ganoza”.
- 2.2. Dirección: Panamericana Norte Km. 558, Trujillo, La Libertad, Perú
- 2.3. Participantes: Trabajadores profesionales del IREN Norte
- 2.4. Investigador: Reyes Alva, Rocío del Pilar
- 2.5. Asesor: Dr. Rojas Luján, Víctor William

### III. FUNDAMENTACIÓN

Clima Organizacional definido por diferentes autores como la percepción respecto al contexto de trabajo que tienen los integrantes de una entidad. También, es considerado como componente clave para conseguir el desarrollo en las entidades; por tanto, el análisis y las acciones de mejoras trascienden de forma directa en el logro de objetivos.

Realizar un estudio referente al Clima Organizacional permite conocer en un momento determinado la opinión de sus integrantes, así como evaluar la gestión de la organización; importante en el campo de la salud a fin de determinar cambios efectivos que promuevan una institución innovadora y competitiva (Segredo, 2017).

El Clima se refleja en un ambiente de trabajo, puede ser de confianza, mejora o desconfianza; esto conlleva a que un individuo tenga su propio comportamiento. Tiene consecuencias positivas (emoción de logro, productividad, innovación, entre otros) o negativas (ausentismo, poca innovación y baja productividad) conllevados por estrés laboral y agotamiento emocional, como lo identifica Portero (2019).

En la investigación que hemos realizado, el clima organizacional ha alcanzado el nivel regular con 74%, lo mismo que el desempeño laboral, el

nivel regular con 60%; en consecuencia, entre ambos la relación es moderada positiva

#### IV. OBJETIVOS

##### 4.1. General

Mejorar el clima organizacional para conseguir eficiente desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.

##### 4.2. Específicos

- 4.2.1. Organizar talleres de motivación sobre clima laboral y desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.
- 4.2.2. Obtener el permiso respectivo de las autoridades del IREN Norte para realizar los talleres en la institución, utilizando medios informáticos y actividades presenciales respetando medidas de bioseguridad.
- 4.2.3. Lograr la participación de los trabajadores del IREN Norte en los talleres de motivación.
- 4.2.4. Gestionar el lugar y los recursos necesarios para desarrollar los talleres motivacionales.
- 4.2.5. Informar de los resultados a la Dirección General del IREN Norte para la toma de las decisiones adecuadas.

#### V. METODOLOGÍA

##### 5.1. Método

En los talleres se empleará métodos activos que permitan la participación activa de los asistentes, en especial el expositivo y el trabajo en equipo.

##### 5.2. Medios y materiales

Para poder realizar los talleres será necesario hacer uso de medios y materiales como una computadora, una impresora, un celular, un proyector multimedia; útiles de escritorio (papel bond A4, lapiceros, papelotes, plumones, fólderres).

## VI. PASOS PARA LA CONCRECIÓN DE LA PROPUESTA

### 6.1. Identificación del problema

Si analizamos los resultados de nuestra investigación se notará que en clima organizacional y sus dimensiones predomina el nivel regular; lo mismo sucede en desempeño laboral y sus dimensiones, predomina el nivel regular, como se especifica en la Tabla 1

**Tabla 1:** Niveles y porcentajes de variables y dimensiones

VARIABLES/Dimensiones	NIVEL	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	REGULAR	75
- Cultura de la organización	Regular	56
- Diseño organizacional	Regular	72
- Potencial humano	Regular	70
DESEMPEÑO LABORAL	REGULAR	60
- Gestión administrativa	Regular	72
- Toma de decisiones	Regular	78
- Proactividad	Regular	61
- Valores laborales	Eficiente	50

*Nota:* Elaboración propia

Estos resultados tienen que ser mejorados, por lo que estamos proponiendo la realización de talleres de motivación para mejorar el clima organizacional y, por ende, el desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.

### 6.2. Descripción de la propuesta

Los talleres están constituidos por: aplicación de técnicas FODA por servicio/ área de la institución; charlas motivacionales, implementación de incentivos por participación efectiva y logros individuales y grupales. Los talleres se llevarán a cabo durante cinco semanas, con la participación del personal asistencial del IREN Norte programados por servicios/áreas.

Los talleres a desarrollar son: (a) Estrés laboral: Análisis FODA y alternativas de solución; (b) Organización laboral: Optimiza recursos de la institución en las actividades diarias; (c) Liderazgo laboral: Manejo de conflictos; (d) Enfoque en el usuario: Integración grupal y sensibilización para lograr buena atención al usuario interno o externo, y Satisfacción laboral: integración al puesto y programa de incentivos.

Los talleres serán conducidos por dos psicólogos o especialistas en técnicas de Coaching y personal de bienestar social de Recursos Humanos del IREN Norte.

### 6.3. Justificación de la propuesta

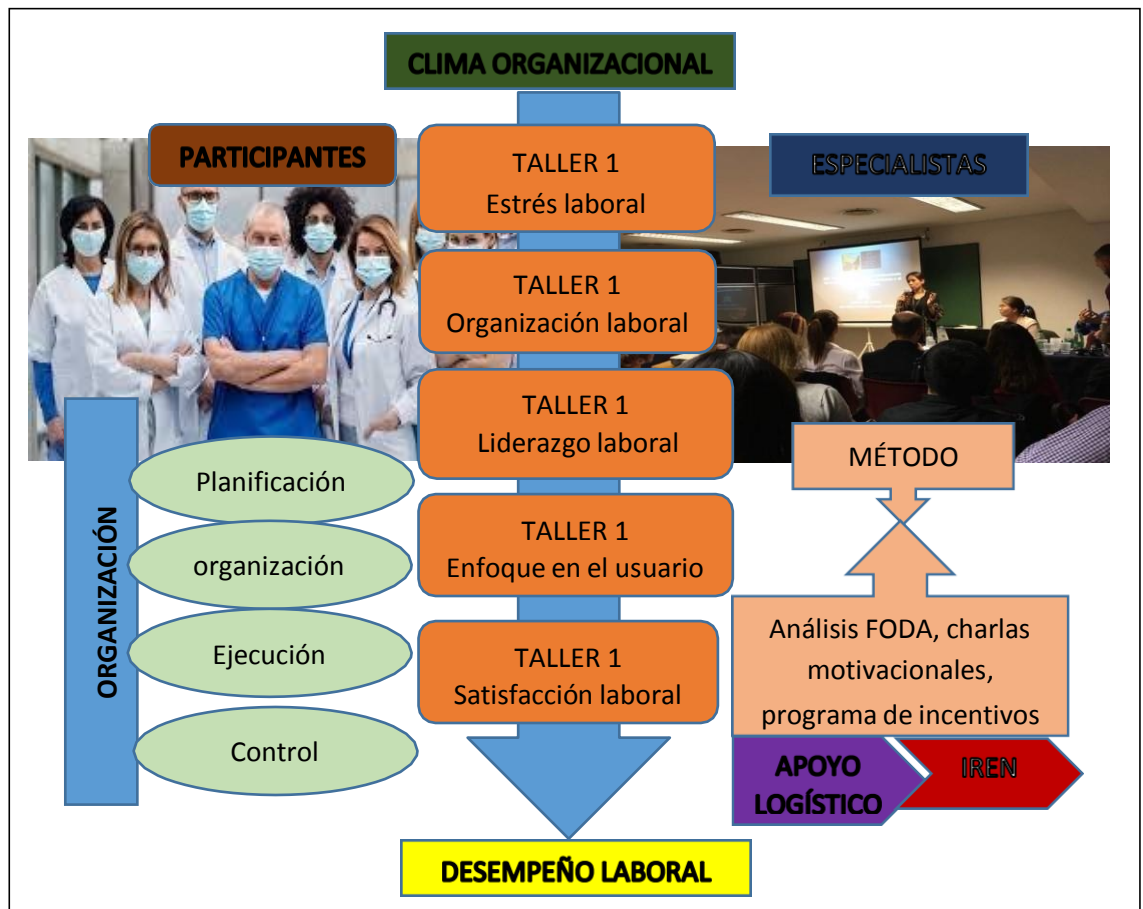
La presente propuesta se justifica por diversas razones, en primer porque tiene el propósito de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del IREN Norte empleando estrategias para desarrollar un clima organizacional donde exista confianza entre trabajadores y por ende para mejorar el servicio brindado a los pacientes.

En segundo lugar, promover el compromiso de todos los trabajadores del IREN Norte para mejorar la imagen institucional y ser reconocido cómo la institución líder en el manejo de cáncer de la macroregión norte del país. Asimismo, innovar la organización del IREN Norte para que tenga un mejor ambiente laboral y lograr el trabajo en equipo articulado que permita la atención integral de los pacientes.

A la vez, en los estudios realizados por Fiestas (2021) y Menacho (2018), sostienen que la aplicación de talleres influyen positivamente en el clima laboral. Un plan de mejoras en la vida laboral de las personas que trabajan en salud es de gran importancia en estos tiempos de pandemia COVID – 19, porque permitirá disminuir los riesgos psicosociales y estrés laboral, influyendo en la atención de los pacientes (Lascano Romero & Solís Freire, 2021).

## 6.4. Diseño de la propuesta

### 6.4.1. Esquema de la propuesta



### 6.5. Beneficiarios

De manera directa serían los trabajadores del IREN Norte porque va a aumentar la satisfacción al desempeñar sus funciones y se van a sentir más comprometidos al realizar su labor que va a beneficiar a la institución y a los pacientes que acuden a diario para su atención oncológica, es decir el servicio será de mejor calidad y calidez.

## VII. RESPONSABLE

Mg. Rocío del Pilar Reyes Alva, en coordinación con Bienestar Social de Recursos Humanos del IREN Norte.

## VIII. PRESUPUESTO

Asignación de presupuesto institucional y cooperación externa.

## REFERENCIAS

- Agüero, J.O. (2018) Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica Visión de Futuro* [revista en Internet]. 2007 [cited 7 Jun 2018]; 7 (1): [aprox. 22p]. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19*. RPE N° 000006-2021-SERVIR/PE. Gerencia del Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-por-delegacion-la-guia-operativa-para-la-gestion-resolucion-no-000006-2021-servirpe-1921264-1>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación (3a ed.). Pearson. Bizneo. (Dakota del Norte). Gestión del talento. Cómo medir el potencial de los empleados. *Blog*.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. (1a ed.). México. Trillas, S.A de C.V.
- Campbell, P. (1993). A theory of performance. *New York: Employee Selection*.
- Caro, M., Gómez, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/4390>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (9a ed.). [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos humanos 9na ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf)
- Cronbach, L. J. (1951). *Coeicient alpha and the internal structure test Psychometrika*. 297-334.
- De la Cruz, E., Huamán, A.(2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica - 2015*. [Tesis para optar la Licenciatura en Administración, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Delgado, D., Wyss Quintana, F., Perez, G., Sosa Liprandi, A., Ponte-Negretti, C., Mendoza, I., & Baranchuk, A. (2020). Personal Safety during the COVID-19 Pandemic: Realities and Perspectives of Healthcare Workers in Latin America. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2798. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082798>
- Domínguez, L. R., Ramírez, A. F., García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1), 59-70.
- Duran, M. M. (2002). Marco epistemológico de la enfermería. *Aquichan*, 2(1), 7-18. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972002000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100003)
- Elemplo. (2005). ¿Cómo desarrollar la proactividad laboral? *Elemplo VIP*. <https://www.elemplo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-desarrollar-la-proactividad-laboral-2481>
- Ferreñan, M. J., Gonzalez, D. J. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud Chepén - 2019* [Tesis para obtener la Licenciatura en Administración, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40671/Ferreñan\\_AMJ-Gonzalez\\_ADJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40671/Ferreñan_AMJ-Gonzalez_ADJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fiestas, E. J. (2021). *Eficacia de un plan con enfoque sistémico en la mejora del clima organizacional en la clínica San Pablo 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62882/Fiestas\\_FEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62882/Fiestas_FEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, J.A. (2017). El nuevo paradigma empresa-empleado. Blog. Waribo. <http://www.waribo.es/blog/nuevo-paradigma-en-relacion-empresa-empleado/>
- George, D., Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Stepp : a simple guide and reference* (15th ed.). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781351033909>
- Gómez, J. (2012). Metodología de encuesta por muestreo. En J. Arnau, M. T. Anguera y J. Gómez, *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento*. Murcia: Universidad de Murcia, 239-310



- Greenslade, J., Jimmieson, N. (2011). Organizational factors impacting on patient satisfaction: A cross sectional examination of service climate and linkages to nurses' effort and performance. *Int J Nurs Stud.* 2011 Oct; 48 (10): 1188-9.
- Hacker, W. (1994). Action theory and occupational psychology. *The German Journal of Psychology.* 18 (2), 91-120. <https://psycnet.apa.org/record/1995-07706-001>
- Herdoiza Chinchade, Z. P. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://192.188.52.94/bitstream/3317/15008/1/T-UCSG-POS-MGSS-247.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México, D.F. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, R., Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V. [http://www.mhhe.com/latam/sampieri\\_mi1e](http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e)
- Inga-Berrospi, F., Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(2), 312-320. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- ISO 14001 2015. (2018). Sistemas de gestión ambiental en las empresas y organizaciones. *Blog.* <https://www.nueva-iso-14001.com/?s=sistemas+de+gestion&submit=Search>
- Kincheloe, J. L., & Tobin, K. (2009). The much exaggerated death of positivism. *Cultural Studies of Sciences Education*, 4 (3), 513-528. <https://doi.org/10.1007/s11422-009-9178-5>
- Landeau Rebeca (2007). Elaboración de trabajos de investigación 1ra. Edición. Editorial Alfa Venezuela. [https://books.google.com.co/books/about/Elaboracion\\_de\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion.html?id=M\\_N1CzTB2D4C](https://books.google.com.co/books/about/Elaboracion_de_Trabajo_de_Investigacion.html?id=M_N1CzTB2D4C)
- Lapo-Maza, M. del C., Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial

de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información Tecnológica*, 29(5), 245-258. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500245>

Lascano, C., Solis, A.(2021) *Plan de mejora de la calidad de vida laboral de una Institución Pública de la ciudad de Ambato*. [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional].

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3214/1/77373.pdf>

Louffat, E. (2017). ¿Qué se entiende por diseño organizacional? *Conexiónesan*.

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>

Ludeña, E. V. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>

Medina, M. A., Ávila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cub Psicología*. 2002; 19 (3): 262-72.

Menacho Espinoza, C. A. (2018). *Propuesta de talleres como mejora del clima laboral en la I . E . P “ El Santa ” - Chimbote*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro ]

[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10993/Tesis\\_61377.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10993/Tesis_61377.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Salud. (2011). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional V.02*. RM N° 468-2001 MINSA. Dirección General de Salud de las Personas. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243565-468-2011-minsa>

Ministerio de Salud. (2014). *Guía técnica para la identificación de competencias y diseño de estándares e instrumentos de evaluación de competencias específicas con el enfoque funcional*. RM 251-2014/MINSA. Dirección General de Gestión del desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resolución\\_Ministerial\\_N\\_\\_1337-2018-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resolución_Ministerial_N__1337-2018-MINSA.PDF)

Ministerio de Salud. (2008). *Normas y Procedimientos para el Proceso de*

- Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral. RM N° 626-2008/MINSA. Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
- Ortega, M.C. y Quintero, J. (2012). *Principales teorías administrativas* [Internet]. Salvatierra: Universidad Virtual del Estado de Guanajuato; [ cited 19 Sep 2018 ] Available from: <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/231/Principalesteorasadministrativas.pdf>.
- Quintanilla M. (2017). Historia de la ciencia en la investigación didáctica. Aporte a la formación y desarrollo profesional del profesorado en ciencias. 1a ed. Editorial Bellaterra Ltda. Santiago de Chile. [http://www.sociedadbellaterra.cl/wp-content/uploads/2017/09/Libro-Historia\\_final\\_web-1.pdf](http://www.sociedadbellaterra.cl/wp-content/uploads/2017/09/Libro-Historia_final_web-1.pdf)
- Ortiz, Z., Antonietti, L., Capriati, A., Ramos, S., Romero, M., Mariani, J., Ortiz, F., & Pecheny, M. (2020). Concerns and demands regarding COVID-19. Survey of health personnel. *Medicina*, 80 Suppl 3, 16-24.
- Palacios Molina, D. L. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v10i1.1196](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196)
- Palmar G., Rafael S.; Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos, Universidad Autónoma Del Estado de México. Toluca - México*, 17 N° 39, 159-188.
- Pérez, A. (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. [Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional]. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/5625>
- Pizarro, N. (2019). *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas–2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31301/Pizarro\\_TN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31301/Pizarro_TN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portero de la Cruz, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento*

- y salud general del personal sanitario de urgencias*. [Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba] <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>
- Quintanilla M. (2017). *Historia de la ciencia en la investigación didáctica. Aporte a la formación y desarrollo profesional del profesorado en ciencias*. 1a ed. Editorial Bellaterra Ltda. Santiago de Chile.  
[http://www.sociedadbellaterra.cl/wp-content/uploads/2017/09/Libro-Historia\\_final\\_web-1.pdf](http://www.sociedadbellaterra.cl/wp-content/uploads/2017/09/Libro-Historia_final_web-1.pdf)
- Ramos, D. C. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. *Monografía*, 1-112.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=625B2821CE2CEE32448E01D1AB780A07.jvm1?sequence=1>
- Rodríguez, A., Díaz, F. et al. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Primera edición. Ediciones UOC. España.  
[https://www.academia.edu/43470915/Psicolog%C3%ADa\\_de\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/43470915/Psicolog%C3%ADa_de_las_organizaciones)
- Rodríguez Malqui, L. del P. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el equipo de salud del hospital I- La Esperanza EsSalud* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].  
[http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15227/Rodríguez\\_Malqui%2C\\_Lucy\\_del\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15227/Rodríguez_Malqui%2C_Lucy_del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas Livia, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), 191-196. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Ruíz, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud*, Lambayeque-Perú, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico].  
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Sánchez, C. Y. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13868/Azabache\\_Lujan\\_María\\_Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13868/Azabache_Lujan_María_Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Segredo, A. M. (2017). Instrument for the evaluation of the organizational climate in health care. *Revista Cubana de Salud Publica*, 43(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006)
- Shamoo, A. y Resnik, D. (2015). *Responsible conduct of research*, 3a. ed., Nueva York, Oxford University Press. [https://www.researchgate.net/profile/David-Resnik-2/publication/233745581\\_Responsible\\_Conduct\\_of\\_Research/links/5e80987692851caef4a96c37/Responsible-Conduct-of-Research.pdf](https://www.researchgate.net/profile/David-Resnik-2/publication/233745581_Responsible_Conduct_of_Research/links/5e80987692851caef4a96c37/Responsible-Conduct-of-Research.pdf)
- Smith, R., Lagarde M, Blaauw D, Goodman C, English M, Mullei K, et al. (2013). Appealing to Altruism: An Alternative Strategy to Address the Health Workforce Crisis in Developing Countries? *Journal of Public Health*, 35 (1), 164-170. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22915772/>
- Suarez, A. I., Ramos, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017*. [Tesis para obtener la Licenciatura en Administración, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3731/TESIS%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20el%20Personal%20del%20Centro%20de%20Salud%20San%20Fernando%20-%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Usucachi López, L. M. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi\\_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, J.C. (2020). Los nuevos paradigmas del clima organizacional. *Revista Empresarial & Laboral*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/los-nuevos-paradigmas-del-clima-organizacional/>
- Wiig, K. (2003). A Knowledge Model for Situation - Handling. *I. Knowledge Research Institute*, 7(5.), 6-24. <https://doi.org/10.1108/13673270310505340>
- Zambrano, M.; Galviz, J. y Martínez, A. (2015). Propuesta de formación profesional basado en la teoría de clima organizacional de Likert. *Evaluación*

*e Investigación*, 1 (10): 225-252.

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/41752/articulo11.pdf;jsessionid=5F8DB9813BC11BF13E646AF6C89D2049?sequence=1>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Son las percepciones que tienen de los integrantes de una organización respecto a las condiciones de su ambiente de trabajo y las diversas situaciones que afectan el desarrollo de sus labores (Ministerio de Salud, 2011)	Desde la perspectiva organizacional es el ambiente de trabajo que debe ser el adecuado para lograr la visión y objetivos de la organización, lo que se consigue teniendo una buena cultura de la organización en base de un adecuado diseño organizacional, contando con un eficiente potencial humano y donde exista sinceridad.  Para medir el clima organizacional se utilizó un cuestionario que fue adaptado del que utilizó el MINSA.	Cultura de la organización	- Conflicto y cooperación - Motivación - Identidad - Eficiencia	Ordinal  Muy malo: 34-60 Malo: 61-86 Regular: 87-111 Bueno: 112-136
			Diseño organizacional	- Toma de decisiones - Remuneración - Estructura - Comunicación organizacional	
			Potencial humano	- Innovación - Liderazgo - Recompensa - Confort	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento de la persona en el puesto donde desarrolla sus actividades, cuyo desempeño se encuentra influenciada por diversos factores que determinan e incentivan el esfuerzo del individuo en la organización (Chiavenato, 2011)	Es la forma de ver como el personal de una organización se desempeña en el cumplimiento de sus funciones encomendadas y que es de acuerdo a la gestión administrativa que se realiza, teniendo en cuenta la toma de decisiones del personal, así también como es la proactividad de cada trabajador, en especial cuáles son sus valores laborales.  Para medir el desempeño laboral en el IREN Norte se utilizó un cuestionario adaptado de la rúbrica que empleo el MINSA	Gestión administrativa	- Dirección y organización - Planificación - Supervisión y control - Conocimiento del cargo - Buen uso y manejo de equipos	Ordinal  Muy deficiente: 30-52 Deficiente: 53-75 Regular: 76-98 Eficiente: 99-120
			Toma de decisiones	- Toma de decisiones - Cumplimiento de las normas - Calidad de trabajo	
			Proactividad	- Cumplimiento de las metas - Iniciativa - Oportunidad	
			Valores laborales	- Colaboración - Responsabilidad - Confiabilidad y discreción - Relaciones interpersonales	

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del clima organizacional en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Norte “Dr. Luis Pinillos Ganoza” (IREN Norte). Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, considerar 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.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados. Marque una X dentro del casillero de la opción seleccionada.

Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4)

<b>Sexo</b>		<b>Edad</b>	
<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Masculino		
<b>Profesión</b>		<b>Condición</b>	
		<input type="checkbox"/> Nombrado	<input type="checkbox"/> Contratado
<b>Tiempo trabajando</b>			
En la institución:		En el puesto actual:	

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
2	Los compañeros de trabajo de otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.				
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.				
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
6	Me río de las bromas que hacen mis compañeros.				



7	Estoy comprometido con mi organización, que pertenece a salud.				
8	Me interesa el desarrollo de mi organización que pertenece a salud.				
9	Cuando estoy reunido con mis compañeros de trabajo me gusta estar sonriente.				
10	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización que pertenece a salud.				
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
12	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
13	Lo que hago en el trabajo me sale perfecto.				
14	Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados.				
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
20	Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa.				
21	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
22	La innovación es característica de nuestra organización.				
23	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
24	Es reconfortante para mis compañeros de trabajo, que sus nuevas ideas sean consideradas.				
25	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
26	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
27	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
28	Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo.				
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
30	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
31	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
32	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
33	La veracidad es parte de mi formación personal y profesional.				
34	La limpieza de los ambientes es adecuada.				

GRACIAS

## **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**1. Nombre:**

Cuestionario para medir el clima organizacional en el IREN Norte, 2021.

**2. Autor:**

Autor: MINSA 2011

Adaptado: Rocío del Pilar Reyes Alva

**3. Objetivo:**

Identificar el nivel del clima organizacional del IREN Norte, 2021.

**4. Normas:**

- Es fundamental que, al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real.
- Tener en cuenta el tiempo brindado por el llenado en cada uno de los cuestionarios.

**5. Usuarios (muestra):**

El total de participantes es de 82 colaboradores entre, médicos y enfermeras (os), que laboran en el IREN Norte, 2021.

**6. Unidad de análisis:**

Médicos y enfermeras (os) del IREN Norte, 2021

**7. Modo de aplicación:**

- El presente cuestionario está estructurado en 34 ítems, con una escala de uno, dos, tres, y cuatro puntos por cada ítem.
- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de unos 20 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo o lápiz.

**8. Estructura**

El cuestionario de la variable Clima organizacional fue estructurado como ítems o enunciados en base a las teorías, definiciones y relacionados a las dimensiones e indicadores de la variable en mención, en donde quedo

estructurado de la siguiente manera: Cultura de la organización: tres indicadores con diez ítems; Diseño organizacional: cuatro indicadores con once ítems; Potencial humano: cuatro indicadores con 13 ítems;

## 9. Escala de medición:

### 9.1. Escala general de la variable: Clima organizacional

Intervalo	Nivel
34 - 60	Muy malo
61 - 86	Malo
87 - 111	Regular
112 - 136	Bueno

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Cultura de la organización	10 - 17	Muy malo
	18 - 25	Malo
	26 - 33	Regular
	34 - 40	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
Diseño Organizacional	11 - 29	Muy malo
	20 - 28	Malo
	29 - 36	Regular
	37 - 44	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
Potencial humano	13 - 22	Muy malo
	23 - 32	Malo
	33 - 42	Regular
	43 - 52	Bueno

### 9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	= 4
Casi siempre	= 3
A veces	= 2
Nunca	= 1

### 10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por siete expertos en el tema, utilizando la validez de contenido con Coeficiente de Aiken, con los criterios: Redacción, Pertinencia, Coherencia, Adecuación y Comprensión. El resultado de los expertos: tiene un coeficiente de Aiken igual a 1, es decir, los expertos coincidieron en reconocer que fue un instrumento válido y congruente con la investigación (Anexo 4).

La confiabilidad se realizó a través de una muestra piloto de 17 participantes usando el Coeficiente Alfa de Cronbach y se procesó mediante el software estadístico SPSS V25. Con respecto a los valores del coeficiente del Alfa de Cronbach, George & Mallery, (2019) infiere que: (1) valores menores a 0,5 significa un grado de confiabilidad no aceptable; (2) valores entre 0,5 y 0,6 significa que el grado de fiabilidad es pobre; (3) valores entre 0,6 y 0,7 significa que el grado de confiabilidad es aceptable; (4) valores entre 0,7 y 0,8 significaría que el grado de confiabilidad es muy aceptable; (5) valores entre 0,8 y 0,9 indicaría que el grado de confiabilidad es bueno, y (6) valores mayores a 0,9 sería un grado de confiabilidad excelente.

Los resultados encontrados de confiabilidad para el cuestionario referido al clima organizacional fue  $\alpha = 0,889$  siendo la fiabilidad BUENO. Para las 3 dimensiones: Cultura de la organización fue  $\alpha = 0,811$  siendo la fiabilidad BUENA, Diseño organizacional fue  $\alpha = 0,839$  siendo la fiabilidad BUENA, Potencial humano fue  $\alpha = 0,810$  siendo la fiabilidad BUENA. (Anexo 5)

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas - Norte "Dr. Luis Pinillos Ganoza" (IREN Norte). Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, considerar 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.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados. Marque una X dentro del casillero de la opción seleccionada.

Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4)

<b>Sexo</b>		<b>Edad</b>	
<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Masculino		
<b>Profesión</b>		<b>Condición</b>	
		<input type="checkbox"/> Nombrado	<input type="checkbox"/> Contratado
<b>Tiempo trabajando</b>			
En la institución:		En el puesto actual:	

N°	ÍTEM	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Realiza excelente organización del trabajo; delega de manera eficiente funciones a su personal.				
2	Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo				
3	Organiza el trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta				
4	Elabora, ejecuta y evalúa su propio trabajo; así como del personal a su cargo de acuerdo a una buena planificación.				
5	Racionaliza adecuadamente los recursos asignados para su máximo aprovechamiento.				
6	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos en el POI.				

7	Evalúa continuamente los avances y logros de los programas establecidos en el POI.				
8	Muestra un aceptable nivel de dirección y organización, al distribuir de manera adecuada las tareas al personal a su cargo.				
9	Siempre atento y cuidadoso con el buen funcionamiento de las máquinas y herramientas que se utilizan en la institución.				
10	No muestra preocupación alguna por el mantenimiento de las máquinas de la institución, por lo que continuamente se reportan fallas				
11	Define con claridad los problemas y decide oportunamente la solución de los mismos.				
12	Se limita a detectar los problemas, sin plantear alternativas de solución				
13	Cumple con las normas generales y específicas de la institución (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros)				
14	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo error que no son significativos.				
15	Los trabajos que realiza siempre son revisados de manera permanente.				
16	Logra los objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional.				
17	Lograr las metas establecidos en el Plan Operativo Institucional no es de su incumbencia.				
18	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.				
19	Genera nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.				
20	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.				
21	Presenta disculpas por la entrega de los trabajos con posterioridad a la fecha fijada aduciendo falta de tiempo.				
22	Siempre está dispuesto a ayudar en la realización del trabajo y lo hace de manera espontánea.				
23	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo en virtud a una orden impartida.				
24	Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.				
25	Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo siguiendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.				
26	Usa adecuadamente la información que, por las funciones que desempeña, debe conocer y guardar reserva.				
27	Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma distorsionada provocando conflictos.				
28	Muestra amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.				
29	Fomenta el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo.				
30	Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.				

GRACIAS

## **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

**1. Nombre:**

Cuestionario para medir el Desempeño Laboral en el IREN Norte, 2021.

**2. Autor:**

Autor: MINSA 2008

Adaptado: Rocío del Pilar Reyes Alva

**3. Objetivo:**

Identificar el nivel del desempeño laboral del IREN Norte, 2021.

**4. Normas:**

- Es fundamental que, al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real.
- Tener en cuenta el tiempo brindado por el llenado en cada uno de los cuestionarios.

**5. Usuarios (muestra):**

El total de participantes es de 82 colaboradores entre, médicos y enfermeras (os), que laboran en el IREN Norte, 2021.

**6. Unidad de análisis:**

Médicos y enfermeras (os) del IREN Norte, 2021

**7. Modo de aplicación:**

- El presente cuestionario está estructurado en 30 ítems, con una escala de uno, dos, tres, cuatro puntos por cada ítem.
- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de unos 20 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo o lápiz.

**8. Estructura**

El cuestionario de la variable Desempeño Laboral fue estructurado como ítems o enunciados en base a las teorías, definiciones y relacionados a las dimensiones e indicadores de la variable en mención, en donde quedo

estructurado de la siguiente manera: Gestión administrativa: cinco indicadores con diez ítems; Toma de decisiones: tres indicadores con cinco ítems; Proactividad: tres indicadores con seis ítems; Valores laborales: cuatro indicadores con nueve ítems.

## 9. Escala de medición:

### 9.1. Escala general de la variable: Desempeño Laboral

Intervalo	Nivel
30 - 52	Muy Deficiente
53 - 75	Deficiente
76 - 98	Regular
99 - 120	Eficiente

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Gestión administrativa	10 - 17	Muy Deficiente
	18 - 25	Deficiente
	26 - 33	Regular
	34 - 40	Eficiente

Dimensión	Intervalo	Nivel
Toma de decisiones	5 - 8	Muy Deficiente
	9 - 12	Deficiente
	13 - 16	Regular
	17 - 20	Eficiente



<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Proactividad	6 - 10	Muy Deficiente
	11 - 15	Deficiente
	16 - 20	Regular
	21 - 24	Eficiente

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Valores laborales	9 - 15	Muy Deficiente
	16 - 22	Deficiente
	23 - 39	Regular
	30 - 36	Eficiente

### **9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:**

Siempre	= 4
Casi siempre	= 3
Casi nunca	= 2
Nunca	= 1

### **10. Validación y confiabilidad:**

La validez del instrumento se realizó por cinco expertos en el tema utilizado la validez de contenido con Coeficiente de Aiken, con los criterios: Redacción, Pertinencia, Coherencia, Adecuación y Comprensión. El resultado de los expertos: tuvo un coeficiente de Aiken igual a 1, es decir, los expertos coincidieron en reconocer que fue un instrumento válido y congruente con la investigación (Anexo 6).

La confiabilidad se realizó a través de una muestra piloto de 17 participantes usando el Coeficiente Alfa de Cronbach y se procesó mediante el software estadístico SPSS V25. Con respecto a los valores del coeficiente del Alfa de Cronbach, George & Mallery, (2019) infiere que: (1) valores menores a 0,5 significa

un grado de confiabilidad no aceptable; (2) valores entre 0,5 y 0,6 significa que el grado de fiabilidad es pobre; (3) valores entre 0,6 y 0,7 significa que el grado de confiabilidad es aceptable; (4) valores entre 0,7 y 0,8 significaría que el grado de confiabilidad es muy aceptable; (5) valores entre 0,8 y 0,9 indicaría que el grado de confiabilidad es bueno, y (6) valores mayores a 0,9 sería un grado de confiabilidad excelente.

Los resultados encontrados de confiabilidad para el cuestionario referido a la variable desempeño laboral fue  $\alpha = 0,891$  siendo la fiabilidad BUENA. Para las 4 dimensiones: Gestión administrativa fue  $\alpha = 0,874$  siendo la fiabilidad BUENA, Toma de decisiones fue  $\alpha = 0,864$  siendo la fiabilidad BUENA, Proactividad fue  $\alpha = 0,894$  siendo la fiabilidad BUENA, Toma de decisiones fue  $\alpha = 0,864$  siendo la fiabilidad BUENA, Gestión administrativa fue  $\alpha = 0,838$  siendo la fiabilidad BUENA. (Anexo 7)

## ANEXO 3: VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS PARA MEDIR LAS VARIABLES

### VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre Clima Organizacional en el IREN Norte Trujillo, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

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

Leyenda:

A = 1: Bueno (se acepta el ítem)

B = 0: Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN 1: Cultura de la organización																
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES		
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN			COMPRESIÓN	
						A	B	A	B	A	B	A	B		A	B
Conflicto y cooperación	1. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.															
	2. Los compañeros de trabajo de otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.															
Motivación	3. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.															
	4. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.															
	5. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.															
	6. Me río de las bromas que hacen mis compañeros															
Identidad	7. Estoy comprometido con mi organización que pertenece a salud.															
	8. Me interesa el desarrollo de mi organización que pertenece a salud.															
	9. Cuando estoy reunido con mis compañeros de trabajo me gusta estar sonriente															

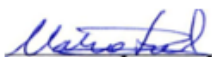
	10. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización que pertenece a salud.																				
<b>DIMENSIÓN 2: Diseño organizacional</b>																					
Toma de decisiones	11. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.																				
	12. En mi organización participo en la toma de decisiones.																				
	13. Lo que hago en el trabajo me sale perfecto.																				
Remuneración	14. Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados.																				
	15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.																				
Estructura	16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.																				
	17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.																				
Comunicación organizacional	18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.																				
	19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.																				
	20. Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa																				
	21. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.																				
<b>DIMENSIÓN 3: Potencial humano</b>																					
Innovación	22. La innovación es característica de nuestra organización.																				
	23. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.																				

	24. Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.																		
	25. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.																		
Liderazgo	26. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.																		
	27. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.																		
	28. Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo																		
Recompensa	29. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.																		
	30. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.																		
	31. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa																		
Confort	32. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.																		
	33. La veracidad es parte de mi formación personal y profesional																		
	34. La limpieza de los ambientes es adecuada.																		


## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:


<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de Clima Organizacional</b>		
<b>Objetivo del instrumento</b>	<b>Medir el nivel del clima organizacional en el IREN Norte, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la muestra participante</b>	<b>Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>MARIEL DEL ROCÍO CHOTÓN CALVO</b>	<b>DNI N°</b>	<b>18174540</b>
<b>Título Profesional</b>	<b>LICENCIADO EN ESTADÍSTICA</b>	<b>Celular</b>	<b>995366459</b>
<b>Dirección domiciliaria</b>	<b>Jr. José Martí N° 1373 – La Esperanza</b>		
<b>Grado Académico</b>	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y fecha</b>	




### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de Clima Organizacional</b>		
<b>Objetivo del instrumento</b>	<b>Medir el nivel del clima organizacional en el IREN Norte, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la muestra participante</b>	<b>Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>AMALIA ELIZABETH UCEDA PEREZ</b>	<b>DNI N°</b>	<b>40937651</b>
<b>Título Profesional</b>	<b>ABOGADO</b>	<b>Celular</b>	<b>948929287</b>
<b>Dirección domiciliaria</b>	<b>MZ I LOTE 11 URB. HUERTA BELLA</b>		
<b>Grado Académico</b>	<b>DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y fecha</b>	<b>TRUJILLO 23 DE MAYO 2021</b>

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:


Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Valverde Flezo Carmen Jannett	DNI N°	19216728
Título Profesional	Licenciada en Enfermería	Celular	922424895
Dirección domiciliaria	Av. Américo Sur N° 1995. urb. El Sol		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 REGION LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD Dra. Carmen Jannett Valverde Flezo CEP 33513 - REP 5895 Jefe del Depto. de Enfermería Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "Dr. Luis Pinillos Ganoza"	Lugar y fecha	Trujillo, 21 de mayo del 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:


Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Chavito del Pilar Reyna Segura	DNI N°	17861577
Título Profesional	Lic. en Estadística	Celular	940174782
Dirección domiciliaria	Pje Parrayua Santa Cruz # 144-148 urb. El Yolino		
Grado Académico	Dr. en Administración		
Firma		Lugar y fecha	Trujillo 25 de Mayo 2021




FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Eduardo Javier Yache Cuenca	DNI N°	41645161
Título Profesional	Ing. Estadístico Lic. Administración	Celular	948669959
Dirección domiciliaria	Calle Los Pinos Mz 38 Lt 3B La Rinconada, Trujillo.		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca SECRETARIO COESPE N°428	Lugar y fecha	Trujillo 20/05/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Fidel Ernesto Crisanto Gómez	DNI N°	01119425
Título Profesional	Licenciado en Antropología Social	Celular	951651896
Dirección domiciliaria	Jr. Manco Inca N° 176 Urbanización 9 de Abril- Tarapoto		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y fecha	Tarapoto, 27 de mayo 2021.

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima organizacional en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Walter Leelis Columna Rafael	DNI N°	17817081
Título Profesional	Lic. En Matemática.	Celular	97825306
Dirección domiciliaria	Av. Cesar Vallejo 1427 Urb. Rágori		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y fecha	Trujillo 25/Mayo/2021

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre Desempeño Laboral en el IREN Norte Trujillo, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

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

Leyenda:

A = 1: Bueno (se acepta el ítem)

B = 0: Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN 1: Gestión administrativa																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN			COMPRESIÓN		
						A	B	A	B	A	B	A	B		A	B	
Dirección y organización	1. Realiza excelente organización del trabajo; delega de manera eficiente, funciones a su personal.																
	2. Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo.																
	3. Organiza el trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta.																
Planificación	4. Elabora, ejecuta y evalúa su propio trabajo; así como del personal a su cargo de acuerdo a una buena planificación.																
	5. Racionaliza adecuadamente los recursos asignados para su máximo aprovechamiento.																
Supervisión y control	6. Asigna tareas con instrucciones claras y precisas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos en el POI.																
	7. Evalúa continuamente los avances y logros de los programas establecidos en el POI.																

Conocimiento del cargo	8. Muestra un aceptable nivel de dirección y organización, al distribuir de manera adecuada las tareas al personal a su cargo.																		
Buen uso y manejo de equipos	9. Siempre atento y cuidadoso con el buen funcionamiento de las máquinas y herramientas que se utiliza en la institución.																		
	10.No muestra preocupación alguna por el mantenimiento de las máquinas de la institución por lo que continuamente se reportan fallas.																		
<b>DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones</b>																			
Toma de decisiones	11.Define con claridad los problemas y decide oportunamente la solución de los mismos.																		
	12.Se limita a detectar los problemas, sin plantear alternativa de solución.																		
Cumplimiento de las normas	13.Cumple con las normas generales y específicas de la institución (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).																		
Calidad de trabajo	14.Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo error que no son significativos																		
	15.Los trabajos que realiza siempre son revisados de manera permanente.																		
<b>DIMENSIÓN 3: Proactividad</b>																			
Cumplimiento de metas	16. Logra los objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional.																		
	17. Lograr las metas establecidos en el Plan Operativo no es de su incumbencia.																		
Iniciativa	18. Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.																		
	19. Genera nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.																		
Oportunidad	20. Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.																		
	21. Presenta disculpas por la entrega de los trabajos con posterioridad a la fecha indicada aduciendo falta de tiempo.																		

DIMENSIÓN 4: Valores laborales																
Colaboración	22. Siempre está dispuesto a ayudar en la realización del trabajo y lo hace de manera espontánea.															
	23. Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo en virtud a una orden impartida.															
Responsabilidad	24. Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.															
	25. Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo siguiendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.															
Confiabilidad y discreción	26. Usa adecuadamente la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.															
	27. Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma distorsionada provocando conflictos.															
Relaciones interpersonales	28. Muestra amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.															
	29. Fomenta el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo															
	30. Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.															

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:


Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	MARIEL DEL ROCÍO CHOTÓN CALVO	DNI N°	18174540
Título Profesional	LICENCIADO EN ESTADÍSTICA	Celular	995366459
Dirección domiciliaria	Jr. José Martí N° 1373 – La Esperanza		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Firma		Lugar y fecha	



### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	AMALIA ELIZABETH UCEDA PEREZ	DNI N°	40937651
Título Profesional	ABOGADO	Celular	948929287
Dirección domiciliaria	MZ I LOTE URB. HUERTA BELLA		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIONPUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Firma		Lugar y fecha	Trujillo 23 de mayo 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:


Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Valverde Meza Carmen Jennett	DNI N°	18216758
Título Profesional	Licenciada en Enfermería	Celular	922424895
Dirección domiciliaria	Av. América Sur N° 1989 Urb. El Sol		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 REGION LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD Dra. Carmen Jennett Valverde Meza CEP 33513 - REP. PERU Jefe del Depto. de Epidemiología Instituto Regional de Enfermedades Respiratorias Dr. Luis Pinillos Guevara IREN N. 2021	Lugar y fecha	Trujillo, 21 de mayo 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Chavito del Pilar Regua Segura	DNI N°	17861577
Título Profesional	Lic. en Estadística	Celular	940174782
Dirección domiciliaria	Pje Parroquia Santa Cruz # 144-148 Urb el Molino		
Grado Académico	Dr. en Administración		
Firma		Lugar y fecha	Trujillo 25 de Mayo 2021




FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Eduardo Javier Yache Cuenca	DNI N°	41645161
Título Profesional	Ing. Estadístico Lic. Administración	Celular	948669959
Dirección domiciliaria	Calle Los Pinos Mz 38 Lt 3B La Rinconada, Trujillo.		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca SECRETARIO COESPE N°428	Lugar y fecha	Trujillo 20/05/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Fidel Ernesto Crisanto Gómez	DNI N°	01119425
Título Profesional	Licenciado en Antropología Social	Celular	951651896
Dirección domiciliaria	Jr. Manco Inca N° 176 Urbanización 9 de Abril- Tarapoto		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y fecha	Tarapoto, 27 de mayo 2021.

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral en el IREN Norte, 2021.		
Aplicado a la muestra participante	Profesionales que laboran en el IREN Norte, Trujillo 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Walter Luis Celemun Rafael	DNI N°	17817081
Título Profesional	Licenciado en Matemática	Celular	978253406
Dirección domiciliaria	Av. Cesar Vallejo 1427 Urb. Roquin		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y fecha	Trujillo 25/Mayo/2021

## ANEXO 4: VALIDEZ DE AIKEN DEL CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEMS	CRITERIOS	JUECES							Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P <0.05	Decisión Aiken
		1	2	3	4	5	6	7				
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Los compañeros de trabajo de otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Me río de las bromas que hacen mis compañeros	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Estoy comprometido con mi organización que pertenece a salud.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

Me interesa el desarrollo de mi organización que pertenece a salud.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Cuando estoy reunido con mis compañeros de trabajo me gusta estar sonriente	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización que pertenece a salud.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
En mi organización participo en la toma de decisiones.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Lo que hago en el trabajo me sale perfecto.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
La innovación es característica de nuestra organización.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Los premios y reconocimientos son	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

distribuidos en forma justa	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
La veracidad es parte de mi formación personal y profesional	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
La limpieza de los ambientes es adecuada.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

**ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DEL  
CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

ÍTEMS	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	Cultura de la organización	
1	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	0.639
2	Los compañeros de trabajo de otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	0.730
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	0.740
4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	0.680
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	0.604
6	Me río de las bromas que hacen mis compañeros	0.608
7	Estoy comprometido con mi organización que pertenece a salud.	0.658
8	Me interesa el desarrollo de mi organización que pertenece a salud.	0.772
9	Cuando estoy reunido con mis compañeros de trabajo me gusta estar sonriente	0.671
10	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización que pertenece a salud.	0.789
<b>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,811</math> La fiabilidad se considera como BUENO</b>		
	Diseño organizacional	
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	0.708
12	En mi organización participo en la toma de decisiones.	0.711
13	Lo que hago en el trabajo me sale perfecto.	0.67
14	Los beneficios que recibo por mi labor profesional son adecuados.	0.762
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	0.727
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	0.763
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	0.629
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	0.685
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	0.677
20	Acepto críticas constructivas ante cualquier error que cometa	0.777
21	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	0.722



Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,839$ La fiabilidad se considera como BUENO		
	Potencial humano	
22	La innovación es característica de nuestra organización.	0.757
23	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	0.690
24	Es reconfortante para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	0.728
25	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	0.696
26	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	0.637
27	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	0.713
28	Estoy convencido que la honradez es fundamental en un equipo de trabajo	0.653
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	0.638
30	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	0.754
31	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	0.708
32	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	0.768
33	La veracidad es parte de mi formación personal y profesional	0.754
34	La limpieza de los ambientes es adecuada.	0.745
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,810$ La fiabilidad se considera como BUENO		

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,889$ , siendo la fiabilidad se considera como BUENA.

ANEXO 6: VALIDEZ DE AIKEN DEL CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	CRITERIOS	JUECES							Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P <0.05	Decisión Aiken
		1	2	3	4	5	6	7				
Realiza excelente organización del trabajo; delega de manera eficiente, funciones a su personal.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Organiza el trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Elabora, ejecuta y evalúa su propio trabajo; así como del personal a su cargo de acuerdo a una buena planificación.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Racionaliza adecuadamente los recursos asignados para su máximo aprovechamiento.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Asigna tareas con instrucciones claras y precisas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos en el POI.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Evalúa continuamente los avances y logros de los programas establecidos en el POI.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Muestra un aceptable nivel de dirección y organización, al distribuir de manera adecuada las tareas al personal a su cargo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Siempre atento y cuidadoso con el buen funcionamiento de las máquinas y herramientas que se utiliza en la institución.	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
No muestra preocupación alguna por el mantenimiento de las máquinas de la institución por lo que continuamente se reportan fallas.	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Define con claridad los problemas y decide oportunamente la solución de los mismos.	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Se limita a detectar los problemas, sin plantear alternativa de solución.	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Cumple con las normas generales y específicas de la institución (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo error que no son significativos	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Los trabajos que realiza siempre son revisados de manera permanente.	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Logra los objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Lograr las metas establecidos en el Plan Operativo no es de su incumbencia.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Genera nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Presenta disculpas por la entrega de los trabajos con posterioridad a la fecha indicada aduciendo falta de tiempo.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Siempre está dispuesto a ayudar en la realización del trabajo y lo hace de manera espontánea.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

trabajo en virtud a una orden impartida.	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo siguiendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Usa adecuadamente la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma distorsionada provocando conflictos.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Muestra amabilidad con todos, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Fomenta el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0.008	Válido

ANEXO 7: CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DEL  
CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO LABORAL.

ÍTEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	Gestión administrativa	
1	Realiza excelente organización del trabajo; delega de manera eficiente, funciones a su personal.	0.651
2	Muestra interés en promover el desarrollo del personal a su cargo.	0.772
3	Organiza el trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta.	0.678
4	Elabora, ejecuta y evalúa su propio trabajo; así como del personal a su cargo de acuerdo a una buena planificación.	0.340
5	Racionaliza adecuadamente los recursos asignados para su máximo aprovechamiento.	0.744
6	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos en el POI.	0.698
7	Evalúa continuamente los avances y logros de los programas establecidos en el POI.	0.745
8	Muestra un aceptable nivel de dirección y organización, al distribuir de manera adecuada las tareas al personal a su cargo.	0.787
9	Siempre atento y cuidadoso con el buen funcionamiento de las máquinas y herramientas que se utiliza en la institución.	0.722
10	No muestra preocupación alguna por el mantenimiento de las máquinas de la institución por lo que continuamente se reportan fallas.	0.606
<b>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,874</math> La fiabilidad se considera como BUENO</b>		
	<b>Toma de decisiones</b>	
11	Define con claridad los problemas y decide oportunamente la solución de los mismos.	0.751
12	Se limita a detectar los problemas, sin plantear alternativa de solución.	0.655
13	Cumple con las normas generales y específicas de la institución (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	0.742
14	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo error que no son significativos	0.762
15	Los trabajos que realiza siempre son revisados de manera permanente.	0.679
<b>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,864</math> La fiabilidad se considera como BUENO</b>		
	<b>Proactividad</b>	
16	Logra los objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional.	0.685
17	Lograr los metas establecidos en el Plan Operativo no es de su incumbencia.	0.666
18	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	0.677
19	Genera nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	0.762
20	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	0.767

21	Presenta disculpas por la entrega de los trabajos con posterioridad a la fecha indicada aduciendo falta de tiempo.	0.639
<b>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,894</math> La fiabilidad se considera como BUENO</b>		
<b>Valores laborales</b>		
22	Siempre está dispuesto a ayudar en la realización del trabajo y lo hace de manera espontánea.	0.600
23	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo en virtud a una orden impartida.	0.688
24	Cumple oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	0.725
25	Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo siguiendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	0.708
26	Usa adecuadamente la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	0.786
27	Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma distorsionada provocando conflictos.	0.757
28	Muestra amabilidad, manteniendo equilibrio emocional y buenos modales con todos.	0.625
29	Fomenta el trabajo en equipo, preocupándose por las necesidades de sus compañeros de trabajo	0.665
30	Facilita la comunicación al permitir un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	0.706
<b>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,838</math> La fiabilidad se considera como BUENO</b>		

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,891$ , siendo la fiabilidad se considera como BUENA.

## ANEXO 8: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE PUNTUACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL								
n	DIMENSIÓN CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN		DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL		DIMENSIÓN POTENCIAL HUMANO		TOTAL	NIVEL
	SUBT	NIVEL	SUBT	NIVEL	SUBT	NIVEL		
1	29	Regular	26	Malo	35	Regular	90	Regular
2	35	Bueno	35	Regular	40	Regular	110	Regular
3	25	Malo	32	Regular	34	Regular	91	Regular
4	31	Regular	36	Regular	39	Regular	106	Regular
5	24	Malo	32	Regular	30	Malo	86	Malo
6	32	Regular	36	Regular	39	Regular	107	Regular
7	30	Regular	31	Regular	32	Malo	93	Regular
8	28	Regular	28	Malo	32	Malo	88	Regular
9	26	Malo	30	Regular	30	Malo	86	Malo
10	30	Regular	31	Regular	38	Regular	99	Regular
11	29	Regular	30	Regular	32	Malo	91	Regular
12	35	Bueno	31	Regular	38	Regular	104	Regular
13	34	Bueno	29	Regular	35	Regular	98	Regular
14	33	Regular	33	Regular	37	Regular	103	Regular
15	33	Regular	35	Regular	38	Regular	106	Regular
16	32	Regular	37	Bueno	40	Regular	109	Regular
17	33	Regular	34	Regular	40	Regular	107	Regular
18	29	Regular	33	Regular	34	Regular	96	Regular
19	31	Regular	30	Regular	33	Malo	94	Regular
20	26	Malo	30	Regular	37	Regular	93	Regular
21	34	Bueno	35	Regular	43	Regular	112	Bueno
22	35	Bueno	35	Regular	40	Regular	110	Regular
23	36	Bueno	30	Regular	35	Regular	101	Regular
24	29	Regular	37	Bueno	32	Malo	98	Regular
25	30	Regular	34	Regular	38	Regular	102	Regular
26	40	Bueno	44	Bueno	47	Bueno	131	Bueno
27	32	Regular	33	Regular	37	Regular	102	Regular
28	28	Regular	37	Bueno	41	Regular	106	Regular
29	28	Regular	33	Regular	36	Regular	97	Regular
30	29	Regular	32	Regular	39	Regular	100	Regular
31	37	Bueno	36	Regular	47	Bueno	120	Bueno
32	31	Regular	32	Regular	38	Regular	101	Regular
33	28	Regular	32	Regular	28	Malo	88	Regular
34	28	Regular	33	Regular	38	Regular	99	Regular
35	29	Regular	32	Regular	36	Regular	97	Regular
36	33	Regular	34	Regular	36	Regular	103	Regular
37	33	Regular	29	Regular	38	Regular	100	Regular
38	32	Regular	34	Regular	37	Regular	103	Regular
39	29	Regular	29	Regular	28	Malo	86	Malo
40	31	Regular	34	Regular	36	Regular	101	Regular



41	32	Regular	35	Regular	43	Regular	110	Regular
42	30	Regular	27	Malo	39	Regular	96	Regular
43	35	Bueno	32	Regular	38	Regular	105	Regular
44	35	Bueno	29	Regular	34	Regular	98	Regular
45	35	Bueno	33	Regular	39	Regular	107	Regular
46	35	Bueno	36	Regular	37	Regular	108	Regular
47	36	Bueno	39	Bueno	48	Bueno	123	Bueno
48	29	Regular	34	Regular	34	Regular	97	Regular
49	33	Regular	32	Regular	32	Malo	97	Regular
50	36	Bueno	37	Bueno	48	Bueno	121	Bueno
51	36	Bueno	30	Regular	34	Regular	100	Regular
52	28	Regular	30	Regular	38	Regular	96	Regular
53	32	Regular	37	Bueno	41	Regular	110	Regular
54	29	Regular	33	Regular	39	Regular	101	Regular
55	20	Malo	27	Malo	33	Malo	80	Malo
56	30	Regular	33	Regular	39	Regular	102	Regular
57	40	Bueno	44	Bueno	52	Bueno	136	Bueno
58	30	Regular	33	Regular	39	Regular	102	Regular
59	37	Bueno	40	Bueno	45	Bueno	122	Bueno
60	36	Bueno	40	Bueno	40	Regular	116	Bueno
61	33	Regular	35	Regular	39	Regular	107	Regular
62	36	Bueno	38	Bueno	41	Regular	115	Bueno
63	39	Bueno	42	Bueno	44	Bueno	125	Bueno
64	38	Bueno	36	Regular	52	Bueno	126	Bueno
65	35	Bueno	35	Regular	40	Regular	110	Regular
66	37	Bueno	38	Bueno	42	Regular	117	Bueno
67	40	Bueno	44	Bueno	52	Bueno	136	Bueno
68	30	Regular	33	Regular	39	Regular	102	Regular
69	25	Malo	28	Malo	32	Malo	85	Malo
70	30	Regular	29	Regular	36	Regular	95	Regular
71	34	Bueno	34	Regular	38	Regular	106	Regular
72	25	Malo	27	Malo	33	Malo	85	Malo
73	30	Regular	33	Regular	39	Regular	102	Regular
74	35	Bueno	34	Regular	37	Regular	106	Regular
75	38	Bueno	39	Bueno	47	Bueno	124	Bueno
76	28	Regular	38	Bueno	43	Regular	109	Regular
77	26	Malo	31	Regular	37	Regular	94	Regular
78	28	Regular	32	Regular	33	Malo	93	Regular
79	37	Bueno	37	Bueno	40	Regular	114	Bueno
80	33	Regular	36	Regular	42	Regular	111	Regular
81	32	Regular	32	Regular	37	Regular	101	Regular
82	27	Regular	30	Regular	33	Malo	90	Regular

MATRIZ DE PUNTUACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

n	DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA		DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES		DIMENSIÓN PROACTIVIDAD		DIMENSIÓN VALORES LABORALES		TOTAL	NIVEL
	SUBT	NIVEL	SUBT	NIVEL	SUBT	NIVEL	SUBT	NIVEL		
1	31	Regular	16	Regular	19	Regular	33	Eficiente	99	Eficiente
2	34	Eficiente	16	Regular	19	Regular	34	Eficiente	103	Eficiente
3	33	Regular	16	Regular	16	Deficiente	29	Regular	94	Regular
4	33	Regular	17	Regular	20	Regular	31	Eficiente	101	Eficiente
5	23	Deficiente	13	Deficiente	15	Deficiente	21	Deficiente	72	Deficiente
6	31	Regular	14	Regular	20	Regular	33	Eficiente	98	Regular
7	24	Deficiente	14	Regular	16	Regular	26	Regular	80	Regular
8	31	Regular	15	Regular	19	Regular	33	Eficiente	98	Regular
9	37	Eficiente	18	Eficiente	23	Eficiente	36	Eficiente	114	Eficiente
10	27	Regular	14	Regular	17	Regular	27	Regular	85	Regular
11	34	Eficiente	16	Regular	17	Regular	28	Regular	95	Regular
12	22	Deficiente	12	Deficiente	14	Deficiente	27	Regular	75	Deficiente
13	32	Regular	16	Regular	18	Regular	29	Regular	95	Regular
14	30	Regular	16	Regular	20	Regular	34	Eficiente	100	Eficiente
15	31	Regular	17	Regular	20	Regular	30	Regular	98	Regular
16	33	Regular	17	Regular	17	Regular	29	Regular	96	Regular
17	31	Regular	14	Regular	17	Regular	30	Regular	92	Regular
18	30	Regular	16	Regular	15	Deficiente	32	Eficiente	93	Regular
19	28	Regular	17	Regular	19	Regular	31	Eficiente	95	Regular
20	30	Regular	15	Regular	19	Regular	28	Regular	92	Regular
21	33	Regular	18	Eficiente	15	Deficiente	34	Eficiente	100	Eficiente
22	29	Regular	16	Regular	17	Regular	32	Eficiente	94	Regular
23	29	Regular	15	Regular	15	Deficiente	32	Eficiente	91	Regular
24	33	Regular	15	Regular	18	Regular	33	Eficiente	99	Eficiente
25	29	Regular	17	Regular	20	Regular	35	Eficiente	101	Eficiente
26	36	Eficiente	19	Eficiente	21	Eficiente	33	Eficiente	109	Eficiente
27	36	Eficiente	16	Regular	16	Deficiente	34	Eficiente	102	Eficiente
28	32	Regular	16	Regular	20	Regular	35	Eficiente	103	Eficiente
29	30	Regular	13	Deficiente	16	Deficiente	26	Regular	85	Regular
30	29	Regular	15	Regular	18	Regular	36	Eficiente	98	Regular
31	30	Regular	17	Regular	18	Regular	30	Regular	95	Regular
32	28	Regular	19	Eficiente	18	Regular	31	Eficiente	96	Regular
33	21	Deficiente	10	Deficiente	13	Deficiente	18	Deficiente	62	Deficiente
34	29	Regular	15	Regular	14	Deficiente	32	Eficiente	90	Regular
35	32	Regular	16	Regular	17	Regular	26	Regular	91	Regular
36	35	Eficiente	17	Regular	18	Regular	31	Eficiente	101	Eficiente
37	27	Regular	16	Regular	18	Regular	35	Eficiente	96	Regular
38	28	Eficiente	15	Regular	17	Regular	32	Eficiente	92	Regular
39	21	Deficiente	15	Regular	15	Deficiente	25	Regular	76	Deficiente
40	28	Regular	15	Regular	17	Regular	30	Regular	90	Regular
41	33	Regular	17	Regular	20	Regular	33	Eficiente	103	Eficiente

42	29	Regular	15	Regular	18	Regular	28	Regular	90	Regular
43	30	Regular	15	Regular	16	Deficiente	30	Regular	91	Regular
44	31	Regular	15	Regular	16	Deficiente	29	Regular	91	Regular
45	37	Eficiente	18	Eficiente	19	Regular	33	Eficiente	107	Eficiente
46	36	Eficiente	18	Eficiente	20	Regular	32	Eficiente	106	Eficiente
47	31	Regular	17	Regular	19	Regular	34	Eficiente	101	Eficiente
48	30	Regular	15	Regular	15	Deficiente	30	Regular	90	Regular
49	27	Regular	15	Regular	16	Deficiente	27	Regular	85	Regular
50	37	Eficiente	17	Regular	21	Eficiente	33	Eficiente	108	Eficiente
51	33	Regular	19	Eficiente	24	Eficiente	35	Eficiente	111	Eficiente
52	40	Eficiente	17	Regular	21	Eficiente	36	Eficiente	114	Eficiente
53	34	Eficiente	17	Regular	21	Eficiente	34	Eficiente	106	Eficiente
54	27	Regular	17	Regular	18	Regular	27	Regular	89	Regular
55	30	Regular	15	Regular	18	Regular	28	Regular	91	Regular
56	28	Regular	14	Regular	17	Regular	26	Regular	85	Regular
57	40	Eficiente	20	Eficiente	24	Eficiente	36	Eficiente	120	Eficiente
58	28	Regular	14	Regular	17	Regular	26	Regular	85	Regular
59	29	Regular	15	Regular	17	Regular	28	Regular	89	Regular
60	27	Regular	15	Regular	17	Regular	28	Regular	87	Regular
61	26	Deficiente	15	Regular	16	Deficiente	27	Regular	84	Regular
62	32	Regular	16	Regular	20	Regular	29	Regular	97	Regular
63	32	Regular	18	Eficiente	21	Eficiente	34	Eficiente	105	Eficiente
64	39	Eficiente	18	Eficiente	15	Deficiente	36	Eficiente	108	Eficiente
65	27	Regular	14	Regular	20	Regular	35	Eficiente	96	Regular
66	33	Regular	14	Regular	19	Regular	29	Regular	95	Regular
67	40	Eficiente	20	Eficiente	24	Eficiente	36	Eficiente	120	Eficiente
68	22	Deficiente	11	Deficiente	13	Deficiente	19	Deficiente	65	Deficiente
69	28	Regular	14	Regular	17	Regular	26	Regular	85	Regular
70	28	Regular	15	Regular	17	Regular	27	Regular	87	Regular
71	32	Regular	13	Deficiente	17	Regular	31	Eficiente	93	Regular
72	28	Regular	14	Regular	17	Regular	26	Regular	85	Regular
73	28	Regular	14	Regular	17	Regular	26	Regular	85	Regular
74	32	Regular	16	Regular	22	Eficiente	31	Eficiente	101	Eficiente
75	34	Eficiente	17	Regular	21	Eficiente	36	Eficiente	108	Eficiente
76	31	Regular	17	Regular	19	Regular	35	Eficiente	102	Eficiente
77	27	Regular	16	Regular	18	Regular	27	Regular	88	Regular
78	32	Regular	13	Deficiente	17	Regular	30	Regular	92	Regular
79	32	Regular	17	Regular	19	Regular	36	Eficiente	104	Eficiente
80	25	Deficiente	15	Regular	18	Regular	30	Regular	88	Regular
81	28	Regular	15	Regular	16	Deficiente	28	Regular	87	Regular
82	30	Regular	16	Regular	16	Deficiente	27	Regular	89	Regular

## ANEXO 9: VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LOS INSTRUMENTOS

### Constructo del instrumento: Clima organizacional

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,749
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1407,592
	gl	561
	Sig.	,000

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,749 y una prueba de Bartlett menor a 0.1 se considera aceptable.

#### Varianza total explicada

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,012	26,506	26,506	3,744	11,011	11,011
2	3,370	9,911	36,416	3,529	10,381	21,392
3	2,398	7,052	43,469	3,030	8,912	30,303
4	1,757	5,167	48,635	2,140	6,295	36,598
5	1,580	4,646	53,282	2,137	6,285	42,883
6	1,435	4,221	57,503	2,091	6,150	49,033
7	1,344	3,953	61,456	2,022	5,946	54,979
8	1,219	3,586	65,042	1,940	5,705	60,685
9	1,167	3,433	68,475	1,865	5,485	66,170
10	1,010	2,970	71,445	1,794	5,275	71,445
11	,927	2,725	74,170			
12	,855	2,515	76,685			
13	,786	2,312	78,997			
14	,696	2,046	81,043			
15	,665	1,955	82,997			
16	,575	1,690	84,687			
17	,546	1,605	86,292			
18	,490	1,441	87,733			
19	,471	1,384	89,117			
20	,447	1,314	90,431			
21	,433	1,272	91,703			

22	,400	1,176	92,879			
23	,373	1,097	93,976			
24	,314	,924	94,900			
25	,288	,848	95,748			
26	,250	,737	96,485			
27	,214	,628	97,113			
28	,210	,618	97,731			
29	,164	,481	98,212			
30	,159	,468	98,680			
31	,135	,398	99,078			
32	,119	,351	99,429			
33	,113	,334	99,763			
34	,081	,237	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (3,744; 3,529; 3,030; 2,140; 2,137; 2,091; 2,022; 1,940; 1,865; y 1,794) y el tanto por ciento que explica en el total es de 71,445 cantidad razonable.

### Matriz de componente rotado<sup>a</sup>

	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	<b>,784</b>	,025	,121	,095	,269	,083	,161	-,086	-,143	-,145
33	<b>,747</b>	,017	,027	,074	-,032	-,230	,044	,194	,201	,028
7	<b>,728</b>	,070	-,027	,160	,172	,185	,138	-,072	-,018	,072
21	<b>,722</b>	,121	,300	-,010	-,104	,016	-,089	,135	,049	,096
20	<b>,589</b>	,296	-,059	-,096	,282	,292	,086	-,090	,190	-,132
28	<b>,578</b>	,235	-,012	-,274	,080	-,013	-,001	,025	,065	-,467
17	<b>,548</b>	-,105	-,188	,301	,159	-,106	-,065	,355	,339	,218
11	,080	<b>,757</b>	,029	,215	,058	-,049	,155	,072	,089	,193
26	,082	<b>,748</b>	,154	,104	,127	,110	-,068	,170	,072	-,085
5	,051	<b>,615</b>	,018	,515	,072	,045	,183	,159	,092	,026
3	,173	<b>,580</b>	,259	-,123	,176	-,124	,189	,424	,266	,122
4	,192	<b>,551</b>	,314	,003	,007	,140	,276	,065	-,092	,015
27	,200	,207	<b>,833</b>	,141	-,003	,082	-,071	-,004	,031	,046
25	,034	,407	<b>,647</b>	,254	,292	,093	,079	-,022	,180	,009
29	-,006	-,244	<b>,552</b>	,325	,041	,296	,252	-,019	,086	,191
23	-,006	,180	<b>,502</b>	,106	,253	-,102	,178	,239	,342	,217

19	,195	,388	,241	<b>,692</b>	-,073	,025	,011	-,122	,056	-,048
18	-,025	,303	,255	<b>,589</b>	,006	,030	,105	,384	-,050	,033
22	,181	,013	,324	<b>,527</b>	,045	,439	,114	,083	,326	,076
9	,149	,105	,147	-,058	<b>,785</b>	-,016	,091	,072	,254	,001
10	,438	,063	,095	,006	<b>,678</b>	,089	,059	,185	-,001	,102
34	,066	,057	,041	,162	,060	<b>,714</b>	-,175	,201	-,023	,061
14	,010	,032	,326	-,169	-,049	<b>,684</b>	,116	,074	,168	,402
12	,027	,319	-,073	,144	,359	<b>,391</b>	,350	-,040	,040	,075
1	,192	,074	,298	-,068	-,025	-,081	<b>,755</b>	,287	,209	,116
6	,022	,213	-,081	,189	,326	-,083	<b>,663</b>	-,009	-,002	,157
2	,118	,426	,040	,130	-,168	,142	<b>,495</b>	-,048	,283	-,371
16	,099	,224	-,041	,049	,063	,273	,056	<b>,789</b>	,069	-,033
32	,119	,231	,347	,141	,266	,080	,396	<b>,503</b>	-,209	,029
30	-,043	,359	,280	,314	,323	,278	,108	<b>,382</b>	,158	,097
24	,212	,147	,129	,118	,238	,083	,101	-,046	<b>,741</b>	-,051
31	-,033	,154	,533	-,008	,054	,167	,105	,195	<b>,575</b>	,092
13	,036	,167	,100	,058	,211	,153	,159	-,053	-,070	<b>,746</b>
15	-,004	,040	,216	-,091	-,262	,388	,000	,173	,316	<b>,619</b>

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 14 iteraciones.

## Construceto del instrumento: Desempeño laboral

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,786
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1420,725
	gl	435
	Sig.	,000

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,786 y una prueba de Bartlett menor a 0.1 se considera aceptable.

### Varianza total explicada

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,137	33,791	33,791	5,642	18,807	18,807
2	2,513	8,377	42,169	4,501	15,003	33,810
3	2,346	7,819	49,988	2,183	7,278	41,087
4	1,511	5,038	55,025	2,148	7,161	48,249
5	1,328	4,427	59,452	2,021	6,735	54,984
6	1,235	4,117	63,569	1,934	6,447	61,431
7	1,146	3,822	67,391	1,788	5,960	67,391
8	,961	3,202	70,593			
9	,925	3,084	73,678			
10	,905	3,015	76,693			
11	,833	2,776	79,469			
12	,745	2,484	81,953			
13	,596	1,988	83,940			
14	,552	1,839	85,779			
15	,528	1,760	87,539			
16	,487	1,622	89,161			
17	,440	1,466	90,627			
18	,379	1,263	91,890			
19	,367	1,225	93,115			
20	,309	1,029	94,144			
21	,290	,966	95,110			
22	,253	,843	95,953			
23	,228	,762	96,715			

24	,212	,708	97,423			
25	,190	,634	98,057			
26	,160	,532	98,589			
27	,143	,477	99,066			
28	,116	,386	99,452			
29	,093	,310	99,762			
30	,071	,238	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (5,642; 4,501; 2,183; 2,148; 2,021; 1,934; y 1,788) y el tanto por ciento que explica en el total es de 67,391 cantidad razonable.

#### Matriz de componente rotado<sup>a</sup>

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
6	<b>,814</b>	-,018	,173	,043	,238	,110	,034
11	<b>,772</b>	,216	,199	,017	,130	,050	-,038
7	<b>,760</b>	-,088	,268	,155	,062	,041	-,086
4	<b>,724</b>	,331	,087	-,016	-,190	,019	,163
19	<b>,719</b>	,305	,069	,190	-,023	-,088	,193
5	<b>,676</b>	,329	,044	-,064	-,046	,148	,187
15	<b>,594</b>	,098	,075	,190	,179	-,261	,202
8	<b>,573</b>	,255	,149	,391	-,174	,290	-,129
1	<b>,538</b>	,423	,325	,217	-,125	,195	-,089
2	<b>,517</b>	,505	-,167	,130	-,103	,342	-,105
25	<b>,492</b>	,301	,163	,399	,126	-,129	,020
24	,106	<b>,760</b>	,214	,208	,034	,095	,189
20	,116	<b>,717</b>	-,028	,290	-,055	,023	-,070
22	,322	<b>,693</b>	,189	,160	-,042	,126	,018
23	,176	<b>,643</b>	,306	-,040	,022	,058	-,060
26	,351	<b>,610</b>	-,013	,065	,148	-,110	,406
9	,155	<b>,418</b>	,220	,237	-,118	,378	,335
21	,190	,050	<b>,775</b>	,078	-,132	-,044	-,035
29	,389	,373	<b>,604</b>	,113	-,032	,098	,107
28	,228	,388	<b>,579</b>	,043	,320	,036	,164
30	,288	,477	<b>,522</b>	,125	,256	,094	,320
16	,313	,108	,066	<b>,797</b>	-,125	,100	,087



14	,007	,327	,081	<b>,753</b>	,018	-,093	,021
17	,025	-,132	,008	,041	<b>,791</b>	-,007	,001
27	,163	,221	-,020	-,168	<b>,779</b>	,247	-,012
10	,060	,191	,063	-,020	,053	<b>,854</b>	,059
12	-,005	-,046	-,058	,000	,428	<b>,705</b>	,285
18	,228	,121	,056	,170	-,251	,054	<b>,662</b>
3	-,093	-,091	,009	-,169	,273	,162	<b>,605</b>
13	,088	,487	,142	,357	-,003	,156	<b>,491</b>

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

ANEXO 10: MATRIZ DE DATOS

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

n	DIMENSION CULTURA DE LA ORGANIZACION										DIMENSION DISEÑO ORGANIZACIONAL											DIMENSION POTENCIAL HUMANO										TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34
1	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	1	1	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	1	3	3	2	4	2	90
2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	1	4	4	2	3	4	3	4	2	4	1	3	3	3	4	4	110
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	91
4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	1	3	4	3	4	3	106
5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	3	3	86
6	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	107	
7	2	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	1	3	1	2	3	3	93
8	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	4	3	2	3	4	1	3	3	2	4	2	4	1	2	2	3	4	1	88
9	1	4	1	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	4	4	3	4	1	4	2	2	1	4	1	2	1	1	4	3	86
10	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	99
11	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	1	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	3	3	2	91
12	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	104
13	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	3	98
14	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	103
15	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	106
16	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	109
17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	107	
18	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	3	96
19	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	4	2	94
20	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	93
21	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	112
22	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	110	
23	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	1	1	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	2	101
24	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	98	
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3	102	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	131
27	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	2	1	3	4	3	102
28	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	106
29	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	97	
30	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	100	
31	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	120
32	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	101
33	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	1	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	4	3	88
34	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
35	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	97
36	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	1	4	3	3	4	2	103
37	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	100
38	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	103

39	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	86		
40	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	101		
41	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	110		
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	96		
43	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	105		
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	1	3	2	3	4	3	98	
45	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	4	1	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	107	
46	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	108	
47	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	123	
48	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	97	
49	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	3	4	3	97	
50	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	121		
51	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	100	
52	4	2	2	1	1	3	4	4	3	4	1	2	2	4	4	3	4	1	1	4	4	4	2	4	2	1	3	4	4	2	3	2	4	3	96	
53	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	110		
54	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	2	101	
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	1	2	2	3	4	3	80	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
59	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	122	
60	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	3	4	4	116	
61	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
62	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	115	
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	4	2	125	
64	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
65	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	110	
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	117	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
69	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	85
70	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	95	
71	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	2	106	
72	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	85
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
74	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	4	1	106	
75	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	124	
76	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	109	
77	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	94		
78	2	2	3	4	1	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	1	2	4	4	2	2	3	2	3	2	4	1	1	3	3	4	3	93	
79	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	114	
80	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	111	
81	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	101		
82	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	90	

## VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

n	DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA										DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES					DIMENSIÓN PROACTIVIDAD					DIMENSIÓN VALORES LABORALES										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	70
2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	73	
3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	68	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	74	
5	2	2	4	3	3	2	1	2	3	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	54	
6	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	69	
7	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57	
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	69	
9	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
10	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	61	
11	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	70	
12	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	50
13	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	69	
14	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	70	
15	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	71	
16	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	70	
17	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	65	
18	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	64	
19	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	68	
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	67	
21	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	70	
22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	66
23	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	63
24	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	70	
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	70	
26	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	80	
27	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	72	
28	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	72	
29	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62	
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	

31	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	69	
32	2	3	4	3	4	3	3	1	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	69
33	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	61	
35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68	
36	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	74
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	65	
38	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	64
39	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54	
40	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	64
41	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	74	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	65
43	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	65
44	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	66
45	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	78	
46	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	78
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	71
48	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	64
49	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	60
50	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	79
51	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
53	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	76
54	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	65
55	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
58	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
59	3	4	3	3	3	1	1	3	4	4	2	3	4	4	2	4	1	4	3	4	1	4	3	4	3	3	2	3	3	3	64
60	3	4	2	2	3	1	1	3	4	4	2	3	4	4	2	4	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	2	3	3	3	62
61	2	3	3	2	3	1	1	3	4	4	2	3	4	4	2	4	1	3	1	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	60
62	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	71	
63	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	75
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76

65	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
66	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	69
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
68	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	48	
69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62	
70	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	63	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	65
72	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
73	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62	
74	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	73	
75	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
76	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	
77	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	64	
78	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	65
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
80	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	1	3	4	3	61
81	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
82	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	65

ANEXO 11: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA			RESULTADOS	CONCLUSIONES
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de Covid-19, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación que cultura de la organización tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que diseño organizacional tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que potencial humano tiene con desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con gestión administrativa en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con toma de decisiones en un Instituto</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de Covid-19, 2021.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe una relación significativa entre cultura de la organización y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre diseño de la organizacional con el desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre potencial humano y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre clima organizacional y gestión ambiental en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre clima organizacional y toma de decisiones en un Instituto Especializado, 2021.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de Covid-19, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>Identificar el nivel del clima organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Identificar los niveles correspondientes a cada dimensión del clima en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Identificar los niveles correspondientes a cada dimensión del desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre cultura de la organización y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre diseño organizacional y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre Potencial humano y desempeño laboral en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>Clima organizacional</b></p> <p><b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b></p> <p>Son las percepciones que tienen de los integrantes de una organización respecto a las condiciones de su ambiente de trabajo y las diversas situaciones que afectan el desarrollo de sus labores (Ministerio de Salud, 2011)</p> <p><b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b></p> <p>Desde la perspectiva organizacional es el ambiente de trabajo que debe ser el adecuado para lograr la visión y objetivos de la organización, lo que se consigue teniendo una buena cultura de la organización en base de un adecuado diseño organizacional, contando con un eficiente potencial humano y donde exista sinceridad. Para medir el clima organizacional se utilizó un cuestionario que fue adaptado del que utilizó el MINSA. Se consideró los niveles siguientes: Muy malo Malo Regular Bueno</p> <p><b>ESCALA DE MEDICION:</b> Muy malo Malo</p>	<p>Cultura de la organización</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Potencial humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflicto y cooperación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Identidad</li> <li>- Eficiencia</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Remuneración</li> <li>- Estructura</li> <li>- Comunicación organizacional</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovación</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Confort</li> </ul>	<p>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</p> <p><b>Tabla 3</b></p> <p><b>Tabla 4</b></p> <p><b>Tabla 5</b></p> <p>CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS</p> <p><b>Tabla 7</b></p> <p><b>Tabla 8</b></p> <p><b>Tabla 9</b></p> <p><b>Tabla 10</b></p> <p><b>Tabla 11</b></p> <p><b>Tabla 12</b></p> <p><b>Tabla 13</b></p> <p><b>Tabla 14</b></p> <p><b>Tabla 15</b></p>	<p>1. Se determinó que la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021 es moderada muy significativa, a la vez, positiva y directa.</p> <p>2. Se identificó que en las variables clima organizacional y el desempeño laboral, predomina el nivel regular. En clima organizacional prevalece el nivel regular con 74%, seguido del nivel bueno con 19%. Asimismo, en desempeño laboral prevalece el nivel regular con 60%, seguido de nivel bueno con 34%.</p> <p>3. En la dimensión cultura de la organización sobresa el nivel regular con 56%, seguido del nivel bueno con 34%. De igual manera, en la dimensión diseño organizacional prevalece el nivel regular con 72%, le sigue el nivel bueno con 21%. Asimismo, en la dimensión potencial humano sobresa el nivel regular con 70%, seguido del nivel malo con 18%.</p> <p>4. En la dimensión gestión administrativa sobresa el nivel regular con 72%</p>

<p>Especializado de Trujillo, 2021? ¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021? ¿Cuál es la relación que clima organizacional tiene con valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021?</p>	<p>Existe una relación significativa entre clima organizacional y proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021. Existe una relación significativa entre clima organizacional y valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p>	<p>Determinar la relación entre clima organizacional y gestión administrativa un Instituto Especializado de Trujillo, 2021. Determinar la relación entre clima organizacional y toma de decisiones en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021. Determinar la relación entre clima organizacional y proactividad en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021. Determinar la relación entre clima organizacional y valores laborales en un Instituto Especializado de Trujillo, 2021.</p>	<p>Regular Bueno</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p><b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b></p> <p>Es el comportamiento de la persona en el puesto donde desarrolla sus actividades, cuyo desempeño se encuentra influenciada por diversos factores que determinan e incentivan el esfuerzo del individuo en la organización (Chiavenato, 2011)</p> <p><b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b></p> <p>Es la forma de ver como el personal de una organización se desempeña en el cumplimiento de sus funciones encomendadas y que es de acuerdo a la gestión administrativa que se realiza, teniendo en cuenta la toma de decisiones del personal, así también como es la proactividad de cada trabajador, en especial cuáles son sus valores laborales.</p> <p>Para medir el desempeño laboral en el IREN Norte se utilizó un cuestionario adaptado de la rúbrica que empleo el MINSA</p> <p>Se tomó en consideración los siguientes niveles: Muy deficiente Deficiente Regular Eficiente</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Proactividad</p> <p>Valores laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección y organización</li> <li>- Planificación</li> <li>- Supervisión y control</li> <li>- Conocimiento del cargo</li> <li>- Buen uso y manejo de equipos</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Cumplimiento de las normas</li> <li>- Calidad de trabajo</li> <li>- Cumplimiento de las metas</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Oportunidad</li> <li>- Colaboración</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Confiabilidad y discreción</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	<p>seguido del nivel bueno con 18%. De igual manera, en la dimensión toma de decisiones sobresale el nivel regular con 78%, seguido del nivel bueno con 13%. También, en la dimensión proactividad sobresale el nivel regular con 61%, seguido del nivel malo con 26%. En cambio, en la dimensión valores laborales prevalece el nivel bueno con 50%, seguido del nivel regular con 46,0%.</p> <p>5. Se determinó que la relación que existe entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral son moderadas muy significativas, a la vez, positivas y directas.</p>
--	---	--	--	--	---	--



## ANEXO 12: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

La Mg. ROCIO DEL PILAR REYES ALVA, está realizando un estudio para “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo, 2021”. Esta investigación es conducida por la Universidad Cesar Vallejo.

Esperamos que participen los Médicos y Enfermeras (os) del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “Dr. Luis Pinillos Ganoza”- IREN Norte, durante el periodo del estudio.

Su participación en este estudio es VOLUNTARIA, y la información que usted proporcione es confidencial, por lo que solo lo conocerán los investigadores.

Si acepta participar en el estudio y firma el consentimiento, procederá a registrar sus respuestas en un cuestionario escrito de Clima Organizacional que consta de 34 preguntas y un cuestionario escrito de desempeño laboral que consta de 30 preguntas. Estos cuestionarios durarán alrededor de 20 minutos cada uno.

No habrá ningún beneficio económico para usted por participar en el estudio, pero tendrá la posibilidad de colaborar para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en su Institución. A través de este estudio se diseñará una propuesta que permita mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución.

AL FIRMAR ESTE FORMATO ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR EN FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACIÓN.

---

Firma del participante

## ANEXO 13: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



**INSTITUTO REGIONAL DE  
ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS  
DEL NORTE**



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

Moche, 23 de Julio del 2021.

OFICIO N° 661 -2021-GRLL-GGR-GRS/IREN NORTE-DG-CIEI

Señora  
Dra. Rocío Reyes Alva  
Investigadora  
Presente.-

**ASUNTO : AUTORIZACION A EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**  
**REF. : Solicitud (02-06-2021)**

Tengo a bien dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo; asimismo, mediante el documento de la referencia usted solicita el permiso para la ejecución del proyecto de investigación.

En ese sentido, contando con la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación, se AUTORIZA LA EJECUCIÓN del Proyecto de Investigación denominado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE TRUJILLO, 2021”, al haber cumplido con los criterios metodológicos, lingüísticos y requisitos éticos para su **ESTUDIO tipo descriptivo transversal**.

Asimismo, es necesario precisar que, al término de la investigación, deberá hacer llegar un (01) ejemplar impreso empastado y en formato electrónico (CD) del informe final de su trabajo de investigación, con la finalidad de incluirlo en la Biblioteca Institucional.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Dr. Marco Antonio Gálvez Villanueva  
DIRECTOR GENERAL  
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas  
“Dr. Luis Pinillos Genova” IREN-NORTE