



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores
en la Red de Salud, Lambayeque**

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

AUTORA:

Fanzo Niquen, Zoila Veronica (ORCID: 0000-0002-1170-8077)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Miguel Nicolás y María Concepción quienes fueron los pilares de mi vida que guiaron mis pasos con esfuerzo, dedicación y mucho amor y me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos. Sé que su bendición día a día me protege y me lleva por el camino del bien. Hoy ofrendo mi trabajo a ustedes con mucho amor.

Zoila Veronica

Agradecimiento

Agradezco a nuestro Señor Todopoderoso por darme la vida y guiar mis pasos cada día. Al Dr. Ramos de la Cruz Manuel por su apoyo y aportes durante todo el desarrollo de la tesis. A mis maestros personas de gran sabiduría por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos.

Zoila Veronica

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de abreviaturas	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV.RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	38

Índice de abreviaturas

APA	: Asociación de Psicólogos Americanos
CONCYTEC	: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
RHO	: Coeficiente de correlación de Spearman
SPSS	: Programa Estadístico de Ciencias Sociales
TIC	: Tecnologías de la Información y Comunicación

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque	17
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque	19
Tabla 3. Prueba de hipótesis.....	21
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral	22

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque.....	17
Figura 2. Nivel de clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque, según dimensiones.....	18
Figura 3. Nivel de desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque.....	19
Figura 4. Nivel de desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque, según dimensiones.....	20

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 65 colaboradores a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 40 ítems, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,886, estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el nivel del clima organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores, Red de Salud.

Abstract

The objective of this research work is to determine the level of relationship between organizational climate and job performance of the collaborators in the Lambayeque Health Network. The approach to the thesis corresponds to a basic study, with correlational non-experimental design. A representative study group, consisting of 32 collaborators to whom they were applied, was used a questionnaire consisting of 40 items, the validity of which was determined by expert judgement and reliability through the Cronbach Alpha, around 0.886, establishing a high level of reliability. The results involve a set of analyses of variables, dimensions and indicators that reflect the existing relationship level. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that it is necessary to strengthen the level of organizational climate and job performance in the Lambayeque Health Network.

Keywords: organizational climate, job performance, collaborators, health network

I. INTRODUCCIÓN

La incomodidad o vicisitud social como lo denominan algunos ha producido profundos efectos en la ciudadanía que ha trastocado las bases de la sociedad bajo el auspicio de la mundialización, el progreso acelerado de la ciencia y la tecnología y el apogeo de las TIC, que se encuentran originando un enorme desgaste de la colectividad por el precario ejercicio de valores, difusión de la cultura de la violencia, inapropiadas relaciones interpersonales propiciando, por tanto, un desfavorable escenario de convivencia colectiva y organizacional.

Como es de apreciarse, el mundo actualmente se encuentra sujeto a cambios acelerados que involucran otra dinámica de los saberes, el acceso masivo a la información, presencia de pugnas individuales y colectivas, así como arquetipos éticos muy volátiles, nuevas maneras de ejercitar las interacciones, generando gran efecto en el escenario organizacional (Núñez, 2019). En tal sentido se demanda de la presencia de arquetipos que tengan la capacidad de lograr en las personas el desarrollo de actitudes y competencias que les permita gestionar un clima organizacional agradable (Guevara, 2017).

Por su parte, de acuerdo con Muñoz (2013), en España se resalta que el clima organizacional incide en la calidad de vida del profesional y en su desempeño laboral, esencialmente en sus motivaciones, para el efecto es preciso el respaldo del directivo, poniendo énfasis en que el compromiso fortalece la motivación intrínseca y la apreciación de la ayuda de las autoridades mejora si lo realizan de manera cohesionada y trabajando en equipo.

A su vez, en México, según Juárez (2012), el clima organizacional ha adquirido una real trascendencia, a tal punto que es considerado parte esencial de la dinámica de una entidad y en el desempeño laboral; en tal sentido conocerlo otorga retroalimentación respecto de los procedimientos que definen las conductas institucionales y contribuye, adicionalmente a incorporar cambios planificados, tanto en las predisposiciones y comportamientos de los integrantes como la configuración organizacional llegando a ser determinante en el desarrollo y progreso de la entidad.

En el Perú coexisten entidades que manifiestan dificultades institucionales, administrativas y funcionales, las cuales evidencian espacios de trabajo con serias limitaciones, a pesar que estos requieren ser idóneos para favorecer la participación eficiente de los trabajadores (Núñez, 2019), ambiente influenciado por el nivel que expresa el ejercicio de las relaciones interpersonales en armonía con el entorno (De la Cruz y Huamán, 2016), comprendiendo que una institución sólo existe en la medida que las personas interaccionan para realizar un trabajo cooperativo y alcanzar objetivos que los atañe a todos (Chiavenato, 2009).

En la Red de Salud de Lambayeque el fomento de un ecosistema agradable debe convertirse en una prioridad que, como refiere Quispe (2015) permita a los servidores generar experiencias, interrelaciones y comportamientos de índole laboral orientados al logro de los propósitos institucionales, en el marco del ejercicio de mejores relaciones interpersonales generando un ambiente agradable para un mejor desarrollo de las tareas laborales (Álvarez, 2017).

El desempeño de los trabajadores en la Red de Salud de Lambayeque debe ser considerado como el eje central en la búsqueda del éxito de la entidad, por tanto, el interés del administrador del talento humano necesita estar orientado a valorarlo y fortalecerlo, porque como lo expresara Chiavenato (2009). Un mejor desenvolvimiento en las labores constituye el baluarte más trascendente que ostenta una entidad, concretizándose en las acciones más relevantes del desempeño de las funciones (Gorriti, 2016).

En esta línea, como es de verse, el clima organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque es materia de la realización de este estudio a efectos de ofrecer un aporte al respecto, considerando que una buena atmósfera de trabajo constituye una ventaja competitiva para la entidad, en la medida que la calidad, productividad y un desempeño idóneo del personal se vincula en forma directa con lo que gira alrededor de los propios trabajadores (Lorrén, 2018), siendo que la conducta del empleado se percibe afectada por la apreciación del contexto en el que se desempeña y se interrelaciona con otros individuos.

De lo mencionado se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque?

Esta investigación se justificó, considerando el factor teórico, por el cual se conoció en mayor medida el comportamiento de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, respaldada por conceptos y teorías de autores reconocidos, los mismos que han sido correctamente citados; por lo tanto, servirá de antecedente en futuras investigaciones.

Teniendo en cuenta el factor práctico, los resultados de esta investigación contribuyeron a la resolución del problema relacionado con el clima organizacional y el desempeño laboral, dado a que permitió a las autoridades de la Red de Salud de Lambayeque reconocer la importancia de generar un ambiente agradable de trabajo y alcanzar un buen desempeño laboral de los servidores.

Considerando el factor metodológico, en esta investigación se crearon instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados y con altos niveles de confiabilidad.

Esta investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque. Para alcanzar este objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel del clima organizacional. Identificar el nivel del desempeño laboral. Analizar las valoraciones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque.

Asimismo, se formuló la hipótesis general y la hipótesis nula: H_1 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque. H_0 : No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo si bien es novedoso por cuanto el abordaje del tema se circunscribe justamente a una problemática que se aprecia en estos momentos, no se puede negar que existen antecedentes que han servido de sostén a la estructuración del estudio, es por ello que a nivel internacional, Manjarrez et al.(2020), realizaron un trabajo con el objetivo de diagnosticar la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en los hoteles del Cantón, Quevedo, empleando una metodología descriptiva y métodos teóricos como el histórico, lógico, sintético y analítico, además entrevistas y cuestionarios como instrumentos, cuyos datos fueron procesados a través del SPSS y los hallazgos reflejaron factores motivacionales comunes en la incidencia del desempeño laboral; a partir de ello concluyeron que, entre los factores que ejercen influencia en el desenvolvimiento laboral de una entidad se observan factores tangibles e intangibles que pasan por las particularidades personales del servidor, el contexto laboral y la concesión de independencia en la gestión de las funciones.

Sagredo y Castelló (2019) en su estudio buscaron conocer la correlación que se genera entre la administración directriz, el interés y el compromiso en entidades educacionales para adultos en Chile. Utilizó el diseño no experimental correlacional. El grupo de estudio lo integraron profesionales de la educación que desarrollan los procesos para individuos adultos en Biobio, Chile, con una muestra de 40 de ellos. Se utilizó la encuesta en escala de Likert. Como hallazgos obtuvieron que se muestra una relación favorable y trascendente entre estímulo o, gestión directiva y compromiso docente, lo que implica que las interacciones personales les confieren vida a las organizaciones.

Chirinos et al. (2018) realizaron un estudio con el propósito de analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible en Colombia, en el cual se puso énfasis en la relevancia que tiene para la interrelación entre los seres humanos. La investigación fue desarrollada sobre la base del enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, transaccional de campo. Los hallazgos alcanzados evidencian que la atmósfera institucional es baja con incidencia negativa en el progreso del emprendimiento sostenible, concluyendo que los trabajadores se postulan insatisfechos con el ecosistema de trabajo, porque no han sido incorporados en los

proyectos institucionales, no obstante que ya no constituyen el activo más importante de la entidad, sino que son la organización misma.

En el plano nacional, Soto e Inga (2019) desarrollaron un estudio que tuvo como propósito identificar las aproximaciones teóricas respecto del clima organizacional y el desempeño laboral en Lima. Se realizó una revisión ordenada sobre la base de criterios de selección de 34 tesis sustentadas entre el 2015 al 2019 relacionadas con el tema, para efectos de una revisión descriptiva posterior. Se obtuvo como hallazgos que la mayoría de tesis revisadas declararon un enfoque cuantitativo, de corte descriptivo correlacional. Los autores concluyeron en el sentido que, en todas las tesis revisadas se aprecia que existe una correlación alta entre el clima que impera en la entidad y desenvolvimiento de las labores, aun cuando las tesis muestran realidades disímiles y oferta limitada de herramientas válidas, confiables y baremadas ofreciendo una visión parcial de la realidad.

Torres y Quijaiti (2019) realizaron una investigación que tuvo como propósito determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en una entidad privada en Lima, a través de una investigación aplicada de corte correlacional, con una población de estudio integrada por 30 personas. Utilizó como instrumento para medir las variables la escala tipo Likert, el cual fue aplicado en una prueba de campo y con un grupo piloto. La confiabilidad se comprobó por el Alfa de Cronbach y la validez a juicio de expertos. En concordancia con los resultados la prueba de correlación observó un nivel de significatividad de 0,049. Se concluye que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño de los servidores, quienes evidenciaron estar comprometidos en forma decidida con los objetivos de la entidad.

Granda (2019) en su estudio se propuso demostrar si existe incidencia entre la motivación y el desempeño laboral en el banco Falabella del Callao, mediante una investigación aplicada de nivel correlacional causal, diseño no experimental, con una población de 28 trabajadores, quienes se encuentran indecisos, en un 28,57% en cuanto a su motivación, los servidores carecen de una actitud favorable, lo que incide en el desarrollo de la entidad, sin embargo, el 71,43% si están de acuerdo. Concluye el autor, que la motivación influye de manera significativa en el desenvolvimiento de las labores de los servidores de la corporación con un

coeficiente de correlación de 0,690, con incidencia en la rentabilidad de la corporación, lo cual implica que ésta ha logrado cubrir las expectativas de los servidores.

En el ámbito local, Seminario (2019) buscó desarrollar un estudio sobre la vinculación existente entre el ambiente de labores y el desenvolvimiento de los colaboradores laboral en la IIEE de Chiclayo, para lo cual empleó la encuesta como herramienta de medición que, luego del recojo de información se procesó por Excel y SPSS, a partir del cual se pudo determinar, en conclusión que el ecosistema institucional produce un efecto trascendente en el desempeño de los servidores, en el compromiso e identidad con la institución y el cumplimiento de los objetivos previstos, por lo que es fundamental mantener la conducta de los servidores, puesto que condicionan el nivel de desempeño laboral.

Bravo (2019), mediante su trabajo de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional buscó determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la región de salud de Lambayeque. Para el recojo de datos empleó el cuestionario a escala de Likert que fue aplicado a 71 colaboradores de la entidad, validado a juicio de expertos y precisado su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. La información encontrada se procesó, mediante el programa SPSS, cuyos resultados expresaron una correlación moderada entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral. Concluyó que un inmejorable clima institucional y un buen desempeño laboral posibilitan al directivo una visión futura de la entidad y la determinación de las necesidades reales que afronta en el presente para proyectarlas en beneficio de la organización.

Los estudios antedichos han servido de gran ayuda para esta contribución al conocimiento, puesto que a partir de los cuales se delinearón aspectos inherentes a la vinculación del clima institucional y el despliegue de labores. Es por eso que resulta muy importante presentar los estudios que respaldan la presente investigación.

Así la teoría del desarrollo ecológico postulada por Sampedro (1983), citado por Domínguez y Caria (2018) pone énfasis al detrimento del sentido de la identidad manifestado en forma cotidiana en expresiones de desconcierto y búsqueda de asideros y que es resultado de ofrecerle mayor trascendencia al tener, que, al ser

realizado a costa de la vida interna del ser humano, dejándole un vacío intrínseco incitador de angustias y absurdos.

En tal sentido, se reclamó la necesidad de un nuevo desarrollo humano y ecológico sobre la base de la solidaridad, que rememora la armonía del buen vivir fundado, precisamente, en la solidaridad, la fraternidad y la soldadura entre la vida externa e interna (Sampedro, 2009, citado por Domínguez y Caria, 2018) y que la libertad sólo se conquista, en la medida que constituye un bien para consumir, sino para ejercer; se genera ejerciéndola, que es en efecto su goce.

Entonces, siguiendo a la teoría del desarrollo ecológico se requiere que la Red de Salud de Lambayeque fomente el ejercicio de la solidaridad, la fraternidad, la soldadura y la libertad en aras de construir un clima organizacional favorable que les permita alcanzar los objetivos previstos en beneficio de los usuarios que en forma cotidiana acuden al establecimiento de salud.

Por su parte, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) citado por Agip y Barboza (2018) refiere que cada ser humano es una idiosincrasia muy diferenciada en actitudes con quienes se interrelaciona, pero a la vez se experimenta influenciado por los otros, no obstante, intenta acomodarse a otros grupos intentando ser aceptado y comprendido.

Esta realidad ha sido atesorada por quienes se encuentran ubicados en puesto de la vida privada y pública de la nación, por quienes a lo largo de la historia han apreciado la exigencia de que las entidades brinden un espacio que incentive el desarrollo de interacciones prósperas entre los trabajadores, así como un ecosistema de trabajo favorable para el desarrollo de la tarea (Vásquez, 2019).

En tal sentido, los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque necesitan desenvolverse bajo el ejercicio de buenas interrelaciones entre seres humanos y en consecuencia la creación de un escenario apropiado para el ejercicio efectivo de las labores tratando de que se logre lo planificado y se alcancen los protocolos previstos.

Asimismo, la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg (2007), citado por Larios (2019), expresa que ésta es propia de quienes han alcanzado éxitos en la vida. Es la que se emplea para conseguir logros trascendentes y es corroborada

por aquellos que lo han alcanzado y otros que aún advierten la idea de lograrlo propiamente, haciendo hincapié en sus pautas subjetivas. Involucra tres facetas: analítica, creativa y práctica, sin embargo, sería muy importante que se alcance el equilibrio de las tres.

En la administración de la inteligencia exitosa pueden presentarse inconvenientes asociados con las expectativas nada alentadoras, que en ciertas circunstancias asumen quienes encarnan la autoridad de la entidad, (Larios, 2019), empero los seres humanos con este tipo de inteligencia desafían las expectativas negativas, no admiten que la percepción de otros les impida alcanzar sus metas.

En consecuencia, los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque requieren echar a andar su inteligencia exitosa, al identificar sus virtudes y corregir sus limitaciones, comprendiendo que nadie es excelente en todo; pero lo que poseen les sirva para propiciar una apropiada relación con los otros.

Igualmente, McClelland ideó una teoría de las necesidades empleando el afecto, lo agradable y lo insípido como un elemento fundamental en la vida de los seres humanos. La concepción básica es que la motivación se circunscribe como una reacción de la afectividad preliminar generada por la participación de una señal asociada con dicho estado de cosas (Sánchez, 2015).

McClelland orienta su teoría hasta en tres necesidades elementales: de afiliación, anhelo de desarrollar interacciones personales amistosas, próxima y colectivas (Sum, 2015). La necesidad de poder que, contribuye a que las personas actúen de un modo que no se ha de conseguir con ningún otro medio. Las necesidades de logro constituyen el afán por salir adelante, por alcanzar éxito en relación a un abanico de patrones y por batallar para obtener el triunfo.

En este escenario, los servidores de la Red de Salud de Lambayeque requieren ser reconocidos por su comportamiento propicio y su identificación, así como por el despliegue que ponen de manifiesto cuando forman parte de colectivos de trabajo y el reto para obtener el éxito en las labores encomendadas y por consiguiente repercuta en provecho de los usuarios de la entidad.

En tal medida, el clima organizacional es percibido como la mezcla en la que se reúnen diferentes elementos relacionados entre sí que impactan en la apreciación o análisis de los servidores ante las tareas o roles que desempeñan en las entidades (Pacheco y Rodríguez, 2019).

Al respecto se precisa que los factores que intervienen influyen en forma directa en el desarrollo de conductas de carácter social y comprometen los elementos intermediarios de las actitudes de trabajo (Lapo y Bustamante, 2018), por lo que la administración necesita asegurar los recursos básicos para edificar y preservar el ambiente favorable en la entidad, que posibilite el desempeño idóneo de los trabajadores (Brito et al., 2020).

El clima organizacional es un abanico de predisposiciones y comportamientos que particularizan la convivencia en la entidad, el cual se produce y desarrolla en las interrelaciones entre personas y el contexto de la corporación (Santamaría y Ojeda, 2020), en la medida que en forma permanente tratan de identificar ocasiones para fortalecer y participar en su desarrollo (Brito, 2018).

En este ámbito, las relaciones interpersonales se circunscriben como una de las dimensiones del clima organizacional, se conciben como la capacidad de interaccionar con otras personas en aras de realizar planes comunes, mediante la colaboración, participación, respeto recíproco y tolerancia de las discrepancias de puntos de vista (Guevara, 2017), convirtiéndose en parte esencial de la vida social, con repercusión directa en el desarrollo humano (Moreno y Pérez, 2018).

Asimismo, las relaciones interpersonales constituyen un conglomerado de interrelaciones que ocurren entre los seres humanos con el propósito de estructurar escenarios favorables (Silviera, 2014), permiten ofrecer espacios agradables como una vía para el desarrollo individual y el intercambio de ideas que repercutan en beneficio de todos (Blácido, 2018).

Igualmente, la cultura institucional constituye otra de las dimensiones del clima organizacional, la cual comprende un sistema de significados compartidos por los integrantes de la entidad, que son el corolario de una estructuración social conformada mediante símbolos y en consecuencia deben ser analizados e

interpretados (Reyes y Moros, 2019), enfocados en un abanico de creencias, normas, expectativas, valores, que se van incorporando en la vida cotidiana de la entidad, en un proceso de aculturación y socialización (Schneider et al, 2017).

Por lo mismo, toda cultura institucional involucra ciertos componentes, entre los cuales resaltan, la tradición que se postula como pauta para interpretar hechos presentes y modelar el porvenir; la unidad, por la que se siente parte integrante de la entidad, el sentido de pertenencia que implica garantía y satisfacción de pertenecer a un colectivo y la reciprocidad ligada al nivel de cohesión institucional (Malagón, 2003, citado por Guevara, 2017) y todos tengan la posibilidad de intervenir en la vida de la entidad (Salazar, 2019).

El ejercicio de liderazgo como dimensión de la variable de estudio es conceptualizado como una interrelación de influencia en la que tanto líderes como cooperadores activan un rol muy trascendente, situación que ocurre entre personas, no es algo que uno lo realice al otro, sino que necesariamente debe haber aliados (Rojas et al., 2020).

El liderazgo se postula como un actor principal en el éxito de los procesos de mejora y en la búsqueda de soluciones efectivas en la entidad (Ryan, 2017), para incidir en la intervención, el diálogo, la edificación conjunta de significados y el encuentro de consensos (Rincón, 2018), en un marco de cooperación e interrelación profesional (Grootenboer, 2018).

La práctica de valores comprende otra de las dimensiones del clima organizacional, la cual se aprecia como el ejercicio de aquellos lineamientos axiológicos que rigen la conducta humana en aras de lograr lo que se percibe como correcto y que naturalmente coadyuva al bien común. No obstante, sobre el particular subsiste una gran distancia entre la grandilocuencia respecto de ellos y el ejercicio mismo (Guevara, 2018).

Los valores son los ejes primordiales, a partir de los cuales se encamina la vida de los seres humanos y se circunscriben a su vez como la clave de la conducta de las personas (Matos et al., 2018), son la brújula que orienta el accionar de las personas, marcando un derrotero por el cual transitar (Pérez, 2019), dándole la pauta para su desenvolvimiento.

Por su parte el desempeño laboral constituye otra de las variables del trabajo de investigación, el cual se circunscribe como el grado de resultados de la tarea que logra un ser humano, tan sólo, luego de administrar un cierto nivel de esfuerzo (Yaipén, 2019), el cual debe ser comprendido por la entidad y los despliegues auténticos necesitan ubicarse en esa dirección, motivando a los trabajadores para que lo realicen (Luna et al., 2019).

El despliegue laboral de los empleados constituye una dificultad que debe ofrecerse mucho interés, más si se encuentra asociado con las capacidades que ostenta (Bobadilla, 2017), en la búsqueda de objetivos precisados, particularidades, actitudes y competencias que se relacionan con la realidad.

En este marco, el tamaño del desenvolvimiento que se operativiza se encuentra sujeto a la responsabilidad encomendada al trabajador, por eso, las entidades necesitan empleados motivados a intervenir en forma activa en las labores que desarrollan, a fin de que sean recompensadas apropiadamente por sus aportes al progreso institucional (Matabanchay et al., 2018).

En la misma línea, el desempeño en la tarea constituye una de las dimensiones del desempeño laboral que constituye la forma cómo alguien labora y es factible de juicio crítico por su nivel de efectividad (Gorriti, 2016), se concretiza en las acciones más relevantes del desarrollo de las tareas.

El desempeño de la tarea está subordinado a las determinaciones estratégicas que se adopten (Torres y Quijaite, 2019) y está asociado con el hecho de completar las labores, calidad y cantidad de la tarea, reajuste de los saberes, labores precisas y cuidadosas, planificación y organización, adopción de determinaciones, solución de problemas, seguimiento y fiscalización de fondos dinerarios (Yaipén, 2019).

El desempeño contextual representa el esfuerzo, la persistencia, la dedicación, la tarea extra, la cooperación, el entusiasmo, la proactividad, el entusiasmo, la iniciativa, la ayuda a los otros, la cortesía, el compromiso con la entidad (Agip y Barboza, 2018), es decir el soporte de las personas al escenario institucional y social en el que las labores primordiales deberían ser realizadas.

El desempeño adaptativo constituye el grado en el que la persona logra adaptarse a las transformaciones en el régimen de trabajo, para el efecto es preciso que los individuos, tras adaptarse al contexto deben involucrarse a las diferentes actividades ((Jundt et al., 2014), comprende ajuste de metas y proyectos, mentalidad abierta y flexibilidad, accionar moderado, afrontar problemas complejos en realidades de trabajo impredecibles e inciertas.

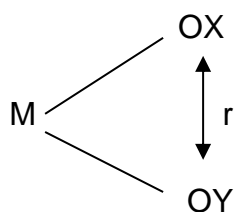
El comportamiento laboral se postula como el desenvolvimiento de las personas al interior de las entidades, en cuya instancia asume mayor incidencia y trata de explicar por qué, en una misma organización sujeta a la misma conducta de los servidores a la interna, alcanzan mayores resultados que otra (Miles et al., 2018), el hecho es que todo ello se relaciona con la actitud fuera de las labores, bastantes y extensos descansos, intempestivo ausentismo, tardanzas, denuncias, ejercicio impropio de la tarea, comisión de errores adrede, que perjudican a la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue básica, en la medida que estuvo orientada al conocimiento de los aspectos esenciales de los fenómenos observables o de las relaciones que fijan las variables (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC], 2018) respecto de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque.

Asimismo, la presente investigación utilizó el diseño no experimental correlacional, sobre la base de la percepción de las variables, pero sin ser manipuladas, menos controladas, solamente se aprecian los sucesos, tal y como ocurren en su contexto natural. Fue correlacional, porque se determinó el grado de relación que existe entre dos variables en un entorno en especial (Hernández y Mendoza, 2018). Se expresa en la siguiente representación:



Dónde:

M : Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

En el ámbito de la presente investigación, el clima organizacional constituye una de las variables del estudio circunscrito como un conjunto de predisposiciones y comportamientos que particularizan la convivencia en la entidad (Santamaría y Ojeda, 2020).

La variable fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cultura organizacional, práctica de valores, ejercicio de liderazgo; las cuales serán valoradas a partir de la implementación del instrumento correspondiente.

A su vez, el desempeño laboral se enmarca como otra de las variables de estudio, apreciada como el grado de resultados de la tarea que logra un ser humano, tan sólo, luego de administrar un cierto nivel de esfuerzo (Yaipén, 2019).

En el mismo sentido, la variable de estudio fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño adaptativo, desempeño contextual, comportamiento laboral, las cuales han sido valoradas a partir de la implementación del instrumento pertinente.

Del mismo modo, fueron considerados los indicadores, los cuales han permitido valorar las peculiaridades de las variables de manera general en razón de las dimensiones pertinentes. Se trabajó con la escala ordinal ubicando la información en orden relativo en función de la particularidad que se evaluó (Hernández y Mendoza, 2018). La operacionalización de las variables se registra en la matriz respectiva que se evidencia en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población la constituyeron todas las personas con particularidades análogas (Hernández et al., 2014). Fue tomada en cuenta en mérito a criterios de inclusión, que demarcaron, a la elegible. Estuvo integrada por 32 trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque, cuyas particularidades son las siguientes: Hombres y mujeres. Sus edades oscilan entre 24 a 60 años. Grado de escolaridad: secundaria y superior.

De la misma manera, se tuvo en cuenta los criterios de exclusión que se relaciona con la categoría que no tiene la población y que produce su exclusión del estudio (Hernández y Mendoza, 2018), que en este caso corresponde a los mayores de 60 años, los menores de 24 años y las personas con secundaria incompleta; siendo que, la unidad de análisis estará configurada por los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la técnica constituye un conjunto de procedimientos y reglas que se orientan a precisar el vínculo con el objetivo o sujeto de la investigación. La técnica utilizada fue la encuesta, que condujo a la obtención de datos fidedignos respecto de la población con el propósito de percibir de manera muy cercana la importancia del problema que se estudió. (Rojas, 2014).

Para el acopio de información se empleó el cuestionario constituido por un conjunto de ítems relacionados con las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Con ello se obtuvo datos muy importantes y trascendentes. Del mismo modo, el instrumento ha evidenciado pertinencia y coherencia con la problemática y la hipótesis.

Se realizó la validez de contenido, a juicio de expertos. Estos precisaron la congruencia, trascendencia y claridad de los ítems. Intervinieron hasta tres jueces con grado de maestro y doctor, cuyas valoraciones efectuadas por ellos dieron la aprobación de la validez, en la perspectiva que se alcance valorar lo que realmente se busca valorar (Hernández et al., 2014).

La confiabilidad fue determinada por el Alfa de Cronbach, herramienta que sus valores se encuentran establecidos 0 y 1 donde al obtener un coeficiente 0 se comprende como una nula confiabilidad y al obtener 1 manifiesta una máxima confiabilidad (Santos, 2017).

3.5. Procedimientos

Se procedió, en efecto a validar el contenido del instrumento y posteriormente a aplicar una prueba piloto y luego precisar su confiabilidad, a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Todo con la finalidad de implementar de manera apropiada el instrumento en el respectivo trabajo de campo.

En segundo lugar, se requirió la correspondiente autorización a la Red de Salud de Lambayeque en aras de implementar la investigación con la participación de los integrantes del grupo de estudio. Después se orientó a interactuar con los colaboradores para orientarlos sobre el tema. Se solicitó el apoyo pertinente en el espacio que implicó la aplicación del instrumento, que fue de hasta dos semanas.

Se optó por implementar el instrumento vía online, en razón del aislamiento social, a través de herramientas específicas. Luego se codificó la información y el registro en el SPSS para el análisis pertinente.

3.6. Método de análisis de datos

Con los resultados que se obtuvieron, luego de la aplicación del instrumento se procedió a construir una base de datos, a partir de la cual se codificaron los niveles y rangos acorde con el baremo precisado. Después se realizó el análisis de la data para producir reportes estadísticos con la utilización del Excel y del programa SPSS. Para la representación de la interpretación descriptiva de la información se empleó la tabla de frecuencias. El análisis correlacional y contrastación de hipótesis se efectuó a través de la prueba no paramétrica de Spearman (Rho).

3.7. Aspectos éticos

La perspectiva de la investigación demandó del compromiso de contribuciones específicas a la colectividad y del ofrecimiento de valoración científica, eventos que constituyeron una exigencia moral en la idea de un estudio.

Se cumplió con los principios del comportamiento humano, realizando el estudio de manera correcta, sin sacar provecho de ello; tratando de generar daño alguno a los colaboradores, aceptando sus decisiones, valorando su actuación de manera equitativa, cumpliendo con los factores trascendentes del código de ética de la universidad o entidad que autorizó la investigación (Martín, 2013). Este trabajo es de autoría propia y por tanto se respetó derechos de libros y trabajos. Se utilizó las normas APA. Se obtuvo la autorización de la entidad en la que se realizó la investigación.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

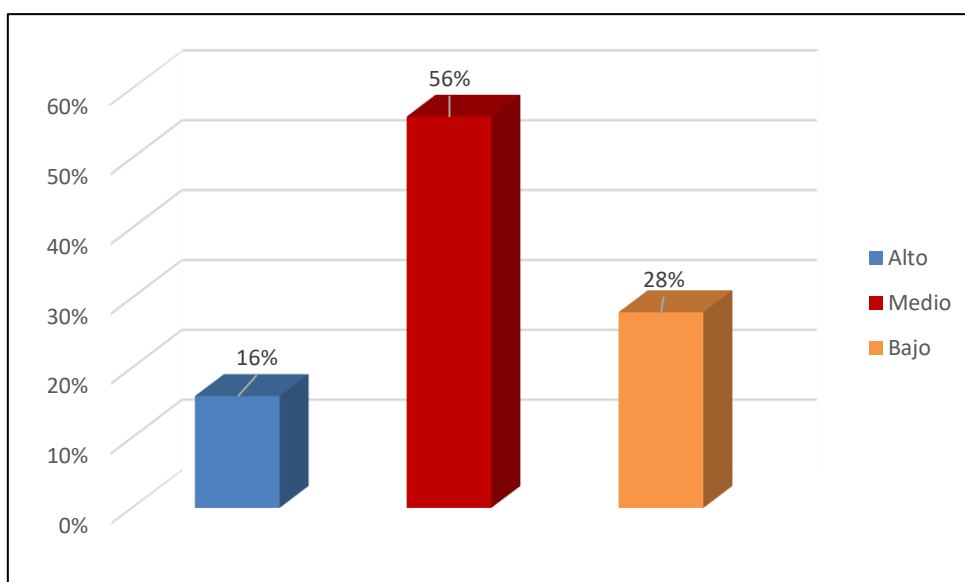
Nivel de clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque

Niveles	f	%
Alto	5	16%
Medio	18	56%
Bajo	9	28%
Total	32	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Nivel de clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque

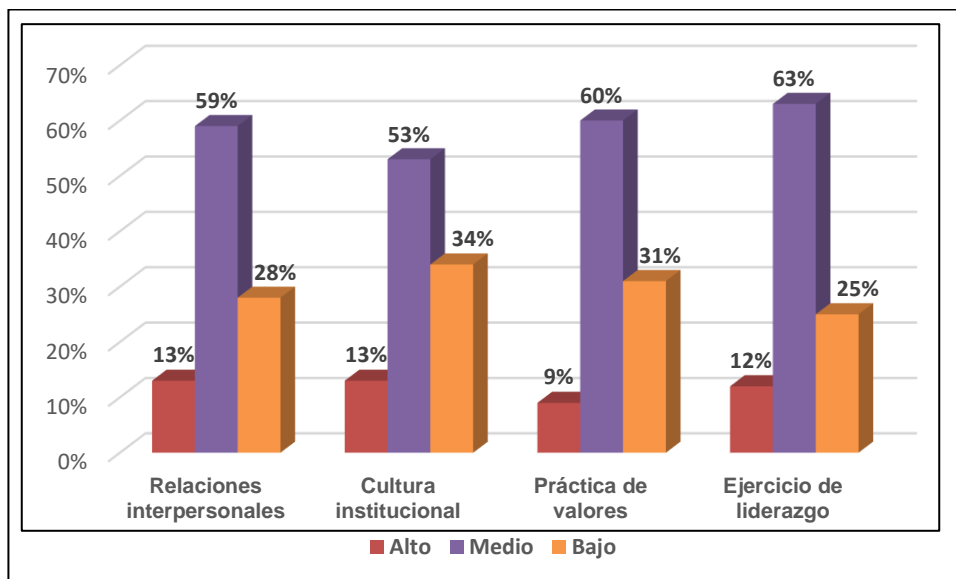


Fuente: Tabla 1

Tal como se aprecia en la tabla 1 y figura 1, respecto del nivel del clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque, la mayoría de los servidores lo perciben en un nivel medio, es decir, el 56%; en tanto que, el 28%, en el nivel bajo y el 16%, en el nivel alto.

Figura 2

Nivel de clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque, según dimensiones



Fuente: elaboración propia

Tal como se aprecia en la figura 2, respecto del nivel del clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque, la mayoría de los servidores lo perciben en un nivel medio. 18 de ellos, 59% en relaciones interpersonales; 53% en cultura institucional; 60% en práctica de valores y 63%, en ejercicio de liderazgo.

Tabla 2

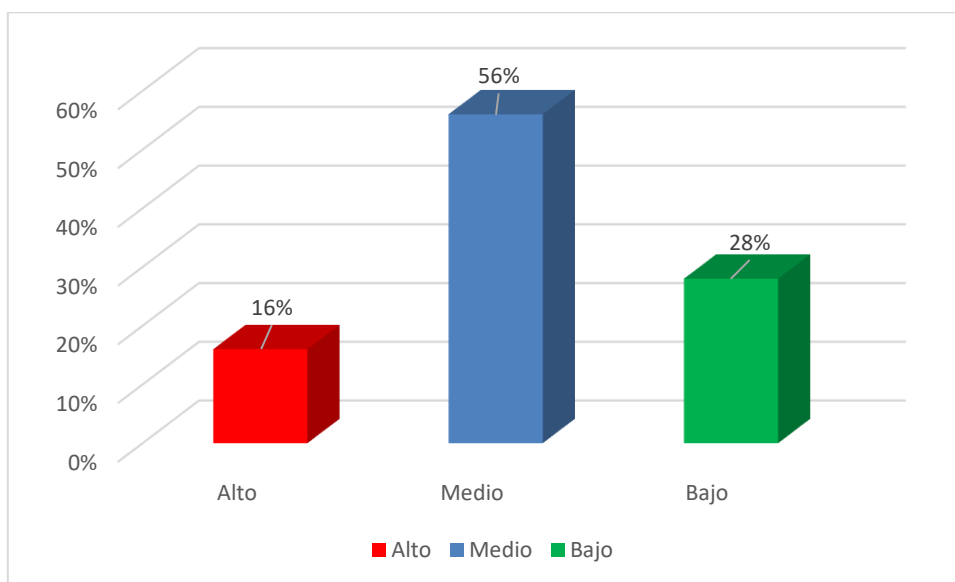
Nivel de desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque

Niveles	f	%
Alto	5	16%
Medio	18	56%
Bajo	9	28%
Total	32	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Nivel de desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque

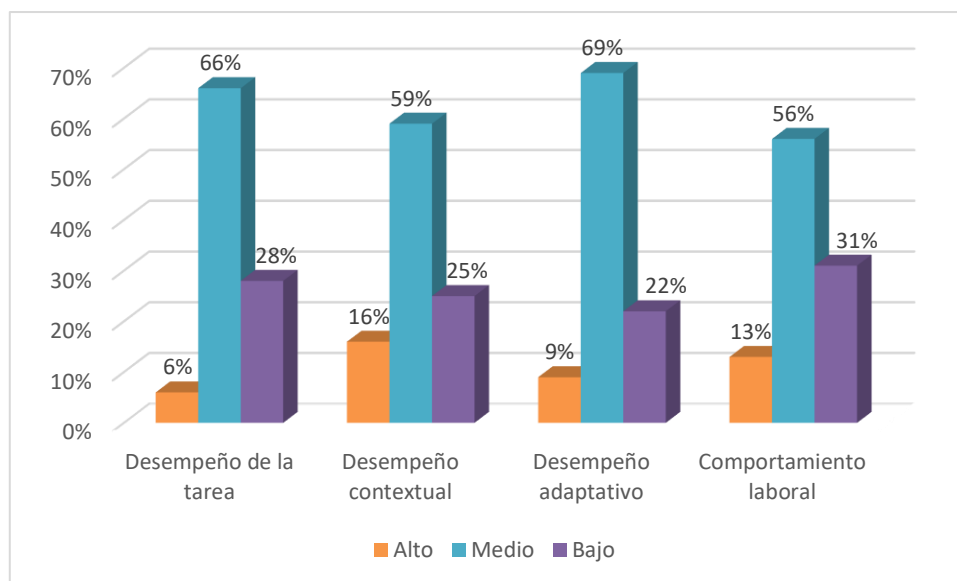


Fuente: Tabla 2

Tal como se aprecia en la tabla 2 y figura 3, respecto del nivel desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque, la mayoría de los servidores lo perciben en un nivel medio, es decir un 56%; en tanto que, el 28%, en el nivel bajo y 16%, en el nivel alto.

Figura 4

Nivel de desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque, según dimensiones



Fuente: elaboración propia

De la figura 4, en torno al desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque se deduce que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio lo perciben en un nivel medio. 21 de ellos, el 66%, en desempeño de la tarea; 59%, en desempeño contextual; 69%, en desempeño adaptativo y 56%, en comportamiento laboral.

Tabla 3*Prueba de hipótesis***Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)**

		V1: Clima organizacional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig (bilateral)		.657
	N		32
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.657
	Sig (bilateral)		1.000
	N		32

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

Tal como se aprecia en la tabla 3 el nivel de significancia encontrado $p=0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,657$.

Tabla 4*Relación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral*

Rho de Spearman			Relaciones interpersonales	Desempeño de la tarea
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	.455
		Sig (bilateral)		.000
		N	32	32
	Desempeño de la tarea	Coeficiente de correlación	.455	1.000
		Sig (bilateral)	.000	
		N	32	32
			Cultura institucional	Desempeño contextual
	Cultura institucional	Coeficiente de correlación	1.000	.522
		Sig (bilateral)		.000
		N	32	32
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	.522	1.000
		Sig (bilateral)	.000	
		N	32	32
			Práctica de valores	Desempeño adaptativo
	Práctica de valores	Coeficiente de correlación	1.000	.446
		Sig (bilateral)		.000
		N	32	32
Desempeño adaptativo	Coeficiente de correlación	.446	1.000	
	Sig (bilateral)	.000		
	N	32	32	
		Ejercicio de liderazgo	Comportamiento laboral	
Ejercicio de liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.494	
	Sig (bilateral)		.000	
	N	32	32	
Comportamiento laboral	Coeficiente de correlación	.494	1.000	
	Sig (bilateral)	.000		
	N	32	32	

Fuente: elaboración propia

De la tabla 4 se colige que existe correlación directa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Así en las dimensiones relaciones interpersonales y desempeño de la tarea se evidencia una correlación Spearman $Rho = .455$; cultura institucional y desempeño contextual, $Rho = .522$; práctica de valores y desempeño adaptativo, $Rho = .446$; ejercicio de liderazgo y comportamiento laboral, $Rho = .494$.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos respecto del nivel del clima organizacional, el grupo de estudio lo aprecia en un nivel medio. El 59% en relaciones interpersonales; 53%, en cultura institucional; 60%, en práctica de valores; 63%, en ejercicio de liderazgo. Implica que la Red de Salud de Lambayeque requiere fortalecer estos aspectos; en cuyo escenario así lo advierte, Guevara (2017), al poner énfasis en el hecho de que se exige de la presencia de arquetipos que tengan la capacidad de lograr en las personas el desarrollo de actitudes y competencias que les permita gestionar un clima organizacional agradable.

Se coincide con Soto e Inga (2019), quienes desarrollaron un estudio que tuvo como propósito identificar las aproximaciones teóricas respecto del clima organizacional y el desempeño laboral en Lima. Realizaron una revisión ordenada sobre la base de criterios de selección de 34 tesis sustentadas entre el 2015 al 2019 relacionadas con el tema, para efectos de una revisión descriptiva posterior. Obtuvieron como hallazgos que la mayoría de tesis revisadas declararon un enfoque cuantitativo, de corte descriptivo correlacional. Los autores concluyeron en el sentido que, en todas las tesis revisadas se aprecia que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, aun cuando las tesis muestran realidades disímiles y oferta limitada de herramientas válidas, confiables y baremadas ofreciendo una visión parcial de la realidad.

Este análisis ha sido fundamentado con estudio realizado por Bravo (2019). Mediante su trabajo de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional buscó determinar la influencia del clima de la institución en la complacencia de las labores de los servidores de la región de salud de Lambayeque. Para el recojo de datos empleó el cuestionario a escala de Likert que fue aplicado a 71 colaboradores de la entidad, validado a juicio de expertos y precisado su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. La información encontrada se procesó, mediante el programa SPSS, cuyos resultados expresaron una correlación moderada entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral. Concluyó que un inmejorable clima institucional y un buen desempeño laboral posibilitan al directivo una visión futura de la entidad y la determinación de las necesidades reales que afronta en el presente para proyectarlas en beneficio de la organización.

La investigación de Chirinos et al. (2018) sirvió de refuerzo al presente análisis. Tuvo como propósito de analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible en Colombia, en el cual se puso énfasis en la relevancia que tiene para la interrelación entre los seres humanos, que sirvió de refuerzo al presente análisis. La investigación fue desarrollada sobre la base del enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, transaccional de campo. Los hallazgos alcanzados evidencian que la atmósfera institucional es baja con incidencia negativa en el progreso del emprendimiento sostenible. Concluyeron en el sentido que, los trabajadores se postulan insatisfechos con el ecosistema de trabajo, porque no han sido incorporados en los proyectos institucionales, no obstante que ya no constituyen el activo más importante de la entidad, sino que son la organización misma.

En la discusión de los resultados inherentes a la presente investigación se observa, en efecto, que coexisten entidades que manifiestan dificultades institucionales, administrativas y funcionales, las cuales evidencian espacios de trabajo con serias limitaciones, a pesar que estos requieren ser idóneos para favorecer la participación eficiente de los trabajadores (Núñez, 2019). Ambiente influenciado por el nivel que expresa el ejercicio de las relaciones interpersonales en armonía con el entorno (De la Cruz y Huamán, 2016), comprendiendo que una institución sólo existe en la medida que las personas interaccionan para realizar un trabajo cooperativo y alcanzar objetivos que los atañe a todos.

En este orden de ideas, sirve de fundamento al presente análisis, la teoría del desarrollo ecológico postulada por Sampedro (1983), citado por Domínguez y Caria (2018). Pone énfasis al detrimento del sentido de la identidad manifestado en forma cotidiana en expresiones de desconcierto y búsqueda de asideros y que es resultado de ofrecerle mayor trascendencia al tener, que, al ser realizado a costa de la vida interna del ser humano, dejándole un vacío intrínseco incitador de angustias y absurdos.

En tal sentido, se reclamó la necesidad de un nuevo desarrollo humano y ecológico sobre la base de la solidaridad, que rememora la armonía del buen vivir fundado, precisamente, en la solidaridad, la fraternidad y la soldadura entre la vida externa e interna (Sampedro, 2009, citado por Domínguez y Caria, 2018) y que la

libertad sólo se conquista, en la medida que constituye un bien para consumir, sino para ejercer; se genera ejerciéndola, que es en efecto su goce.

Entonces, siguiendo a la teoría del desarrollo ecológico se requiere que la Red de Salud de Lambayeque fomente el ejercicio de la solidaridad, la fraternidad, la soldadura y la libertad en aras de construir un clima organizacional favorable que les permita alcanzar los objetivos previstos en beneficio de los usuarios que en forma cotidiana acuden al establecimiento de salud.

De esta discusión se desprende que, de acuerdo con Juárez (2012), el clima organizacional ha adquirido una real trascendencia, a tal punto que es considerado parte esencial de la dinámica de una entidad y en el desempeño laboral; en tal sentido conocerlo otorga retroalimentación respecto de los procedimientos que definen las conductas institucionales y contribuye, adicionalmente a incorporar cambios planificados, tanto en las predisposiciones y comportamientos de los integrantes como la configuración organizacional llegando a ser determinante en el desarrollo y progreso de la entidad.

Por su parte, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) citado por Agip y Barboza (2018) refiere que cada ser humano es una idiosincrasia muy diferenciada en actitudes con quienes se interrelaciona, pero a la vez se experimenta influenciado por los otros, no obstante, intenta acomodarse a otros grupos intentando ser aceptado y comprendido.

Esta realidad ha sido atesorada por quienes se encuentran ubicados en puesto de la vida privada y pública de la nación, por quienes a lo largo de la historia han apreciado la exigencia de que las entidades brinden un espacio que incentive el desarrollo de interacciones prósperas entre los trabajadores, así como un ecosistema de trabajo favorable para el desarrollo de la tarea (Vásquez, 2019).

En tal sentido, los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque necesitan desenvolverse bajo el ejercicio de buenas interrelaciones entre seres humanos y en consecuencia la creación de un escenario apropiado para el ejercicio efectivo de las labores tratando de que se logre lo planificado y se alcancen los protocolos previstos.

De los hallazgos alcanzados sobre el nivel del desempeño laboral, el grupo de estudio lo aprecia en un nivel medio. El 66% en desempeño de la tarea; 59%, en desempeño contextual; 69%, en desempeño adaptativo; 56%, en comportamiento laboral. Implica que la Red de Salud de Lambayeque requiere fortalecer estos aspectos; en cuyo contexto, siguiendo a Chiavenato (2009), el desempeño de los trabajadores debe ser considerado como el eje central en la búsqueda del éxito de la entidad. Por tanto, el interés del administrador del recurso humano necesita estar orientado a valorarlo y potenciarlo. Un mejor desenvolvimiento en las labores constituye el baluarte más trascendente que ostenta una entidad, concretizándose en las acciones más relevantes del desempeño de las funciones (Gorriti, 2016).

Se concuerda con, Manjarrez et al. (2020). Realizaron un trabajo con el objetivo de diagnosticar la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en los hoteles del Cantón, Quevedo, empleando una metodología descriptiva y métodos teóricos como el histórico, lógico, sintético y analítico, además entrevistas y cuestionarios como instrumentos, cuyos datos fueron procesados a través del SPSS y los hallazgos reflejaron factores motivacionales comunes en la incidencia del desempeño laboral. A partir de ello concluyeron que, entre los factores que ejercen influencia en el desenvolvimiento laboral de una entidad se observan factores tangibles e intangibles que pasan por las particularidades personales del servidor, el contexto laboral y la concesión de independencia en el desarrollo de las tareas.

Torres y Quijaiti (2019) realizaron una investigación, que sirvió de base para el presente análisis. Tuvo como propósito determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en una entidad privada en Lima, a través de una investigación aplicada de corte correlacional, con una población de estudio integrada por 30 personas. Utilizó como instrumento para medir las variables la escala tipo Likert, el cual fue aplicado en una prueba de campo y con un grupo piloto. La confiabilidad se comprobó por el Alfa de Cronbach y la validez a juicio de expertos. En concordancia con los resultados la prueba de correlación observó un nivel de significatividad de 0,049. Se concluye que existe relación positiva entre la

motivación y el desempeño de los servidores, quienes evidenciaron estar comprometidos en forma decidida con los objetivos de la entidad.

La teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg (2007), citado por Larios (2019), por su parte ha reforzado la presente discusión. Expresa que ésta es propia de quienes han alcanzado éxitos en la vida. Es la que se emplea para conseguir logros trascendentes y es corroborada por aquellos que lo han alcanzado y otros que aún advierten la idea de lograrlo propiamente, haciendo hincapié en sus pautas subjetivas. Involucra tres facetas: analítica, creativa y práctica, sin embargo, sería muy importante que se alcance el equilibrio de las tres.

En la administración de la inteligencia exitosa pueden presentarse inconvenientes asociados con las expectativas nada alentadoras, que en ciertas circunstancias asumen quienes encarnan la autoridad de la entidad, (Larios, 2019), empero los seres humanos con este tipo de inteligencia desafían las expectativas negativas, no admiten que la percepción de otros les impida alcanzar sus metas.

En consecuencia, los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque requieren echar a andar su inteligencia exitosa, al identificar sus virtudes y corregir sus limitaciones, comprendiendo que nadie es excelente en todo; pero lo que poseen les sirva para propiciar una apropiada relación con los otros.

La investigación realizada por Granda (2019) ha servido de sustento al presente análisis. En su estudio se propuso demostrar si existe incidencia entre la motivación y el desempeño laboral en el banco Falabella del Callao, mediante una investigación aplicada de nivel correlacional causal, diseño no experimental, con una población de 28 trabajadores, quienes se encuentran indecisos, en un 28,57% en cuanto a su motivación, los servidores carecen de una actitud favorable, lo que incide en el desarrollo de la entidad, sin embargo, el 71,43% si están de acuerdo. Concluye el autor, que la incentivación incide de manera significativa en el desenvolvimiento de los servidores de la entidad con un coeficiente de correlación de 0,690, con incidencia en la rentabilidad de la corporación, lo cual implica que ésta ha logrado coberturar las expectativas de los servidores.

El estudio realizado por Seminario (2019) reforzó la presente discusión de resultados. Buscó desarrollar un estudio sobre la relación que existe entre el ecosistema organizacional y el desenvolvimiento laboral en IIEE de Chiclayo, para

lo cual empleó la encuesta como herramienta de medición que, luego del recojo de información se procesó por Excel y SPSS, a partir del cual se pudo determinar, en conclusión que el clima organizacional produce un efecto trascendente en el desempeño de los trabajadores, en el compromiso e identidad con la institución y el cumplimiento de los objetivos previstos, por lo que es fundamental mantener la conducta de los servidores, puesto que condicionan el nivel de desempeño laboral.

Las experiencias de McClelland han reforzado este análisis. Ideó una teoría de las necesidades empleando el afecto, lo agradable y lo insípido como un elemento fundamental en la vida de los seres humanos. La concepción básica es que la motivación se circunscribe como una reacción de la afectividad preliminar generada por la participación de una señal asociada con dicho estado de cosas (Sánchez, 2015).

McClelland orienta su teoría hasta en tres insuficiencias elementales: de afiliación. Anheló de desarrollar interacciones personales amistosas, próxima y colectivas (Sum, 2015). La necesidad de poder que, contribuye a que las personas actúen de un modo que no se ha de conseguir con ningún otro medio. Las necesidades de logro constituyen el afán por salir adelante, por alcanzar éxito en relación a un abanico de patrones y por batallar para obtener el triunfo.

En este escenario, los servidores de la Red de Salud de Lambayeque requieren ser reconocidos por su comportamiento propicio y su identificación, así como por el despliegue que ponen de manifiesto cuando forman parte de colectivos de trabajo y el reto para obtener el éxito en las labores encomendadas y por consiguiente repercuta en provecho de los usuarios de la entidad.

Entonces, el despliegue laboral de los empleados constituye una dificultad que debe ofrecerse mucho interés en la búsqueda de objetivos precisados, particularidades, actitudes y competencias que se relacionan con la realidad (Bobadilla, 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos obtenidos evidencian que el clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque se desarrolla en un nivel medio, así lo aprecia el grupo de estudio, en relaciones interpersonales, en cultura institucional, en práctica de valores en ejercicio de liderazgo.
2. El grado de apreciación del desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque por parte del grupo de estudio es medio. Así se manifiesta en desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, comportamiento laboral.
3. El nivel del clima organizacional se encuentra directamente relacionado con el desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque, evidenciado con el coeficiente de correlación de Spearman Rho, con un grado de significación menor que 0,05%.

VI. RECOMENDACIONES

A la gerencia de la Red de Salud de Lambayeque se sugiere generar espacios favorables de trabajo empleando diferentes estrategias orientadas al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la identificación con la cultura institucional, la buena práctica de valores y el mejor ejercicio de liderazgo.

Se insta a los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque a no escatimar esfuerzo alguno en aras de ofrecer un buen desempeño de la tarea, asumiendo una perspectiva contextual y adaptativa sin desestimar, desde luego, el comportamiento laboral.

A los responsables de la Red de Salud de Lambayeque a que consideren que es fundamental realizar las labores en un ecosistema agradable de trabajo porque sólo un buen clima organizacional encaminará en forma apropiada los esfuerzos que despliegan los trabajadores de la entidad.

REFERENCIAS

- Agip, R. G., y Barboza, A. Y. (2018). Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Álvarez, F. A. (2017). El Clima Institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial simona duque del municipio de marinilla. Universidad de Antioquia, Colombia. <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1>
- Blácido, A. (2018). Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Bobadilla, C. C. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Intitutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Escuela de posgrado, Huancayo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251>
- Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. Información Tecnológica. 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>
- Cardozo, S., y Kwan, Ch. K. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. Población y Desarrollo. 25 (49), 106-129.

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2019004900106

Chiavenato, I. (2009). *Administration of human resources*. Bogotá: McGraw-Hill interamericana. [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,+I.+\(2009\).+Administration+of+human+resources.+Bogotá:+McGraw-Hill+interamericana](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,+I.+(2009).+Administration+of+human+resources.+Bogotá:+McGraw-Hill+interamericana)

Chirinos, Y., Merino, V. H., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43–61. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>

De la Cruz, E., y Huaman, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>

Domínguez, R., y Caria, S. (2018). Latin American Roots of the Other-Development: Development Styles and Human Scale Development Approach. *Am. Lat. Hist. Econ.* 25(2). <https://www.researchgate.net/publication/328093438>

Gorriti, M. (2016). Funcionarios y laborales: criterios para su decisión organizativa. *Revista de Vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=327069>

Granda, G. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao. Tesis. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grootenboer, P. (2018). *The practices of school middle leadership: Leading professional learning*. Springer. <https://www.springer.com/gp/book/9789811307669>

Guevara, S.E. (2017). Programa de estrategias socioafectivas para fortalecer el clima escolar en la institución educativa “Cristo Rey” de Fila Alta, Jaén. Tesis

- doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18955>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: Editorial McGraw Hill Education. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Juarez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307- 314. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., y Huang, J. L. (2014). Individual adaptive performance in organizations: A review. Journal of Organizational Behavior. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1955>
- Lapo, M. D. C., y Bustamante, 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, doi: 10.4067/S0718-07642018000500245, Información tecnológica, 29(5), 245-258
- Larios, D.R. (2019). Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de "San José", Chiclayo. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39453/Larios_GDR.pdf?sequence=1
- Lorrén, N.C. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa inproconsa S.A.C. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf
- Luna, A.Y., Armendariz, CH, R., y Andrade, F. (2019). Culture and organizational environment in the work performance of employees of the coastal districts of education in Ecuador. Universidad y Sociedad. 11(5), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327

- Matabanch, S.M., Álvarez, K.M., y Riobamba, O.D. (2018). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Matos, J., y Ramos, E.A. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018_Matos-Paredes.pdf
- Matos, J.J., Tejera, J.F. y Terry, C.E. (2018). Didactic strategy for the formation of the responsibility value. *Sintética* (50). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2018000100013
- Méndez, A. (2012). La investigación en la era de la información. Guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo. México: Trillas. <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae1/u115.pdf>
- Miles, J., González, A. y Mandirola, N. (2018). Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso de Uruguay y Argentina, doi: 10.4067/S0718-27242018000200057, *Journal of Technology Management e Innovation*, 13(2).
- Milkovich G, Boudreau J. (2018). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. 6ª ed. México,DF: Addison-Wesley Iberoamericana. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179983>
- Montoya, P., Belio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. 10(58). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Moreno, S.I., y Pérez, E.O. (2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9)1, 13-33. DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Muñoz, E., Coll, J.M., Torrent, M. y Linares, I. (2006). 'Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios', *Atención Primaria*, 37(4), 209-214. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341>

- Núñez, J.L. (2019). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Hospital de Apoyo, Bagua, Amazonas. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500>
- Pacheco, S. L., Rodríguez, D.A.C. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional, Encuentros, 17(1), 145-161. Doi: 10.15665/encuent.v17i01.1674
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez, G.C. (2019). Contributions from the educational psychology for the development of values and professional ethics..Revista de Psicología. 21. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100003
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study. Estudios del Desarrollo Social. 7(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rincón, S. (2018). Las redes escolares como entornos de aprendizaje para los líderes escolares. En J. Weinstein& G. Muñoz (eds.). Cómo cultivar el liderazgo educativo. Trece miradas (pp.355-388). Ediciones Universidad Diego Portales. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2019.17.2.003>
- Rojas, O.A., Vivas, A.D., Mota, K.t., y Quiñonez, J.Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. Sophia. (28). <http://dx.doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>.
- Rojas, R. (2014). Investigación Social. México: Plaza y Valdés. Obtenido de <https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano>
- Ryan, J. (2017). Un liderazgo inclusivo para las escuelas. En J. Weinstein (Ed.). Liderazgo educativo en la escuela: Nueve miradas (pp. 177-204). Ediciones Universidad Diego Portales. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp->

content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-
miradas.pdf

- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Management and organizational climate in adult education in Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032019000200001&lng=en&nrm=iso
- Salazar, Y. (2019). Cultural Development, Necessary Complicity. *Estudios del Desarrollo Social*. 7(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100088
- Sampedro, J.L. (2009). *Economía humanista: algo más que cifras*. Madrid: Debate. <https://www.redalyc.org/pdf/866/86611886011.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnología y humanista*. Edit. Universidad Ricardo Palma. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santamaría, J.G., y Ojeda, H.F. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Tesis de maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con lupus, Puebla*. Benemerita Universidad Autónoma de Puebla. México. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, Ch. y West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3), 468-482. https://www.researchgate.net/publication/312958612_Organizational_Climate_and_Culture

- Seminario, B. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios. Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2121?show=full&locale-attribute=fr>
- Silveira, M. (2014). El arte de las relaciones personales. Madrid: Alba. <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/arte-relaciones-personales-claves/autor/miguel-silveira/>
- Soto, G.M.C., y Inga, a.K. (2019). Systematic review of climate and organizational performance in Lima and Callao. *Revista Investigación y Pensamiento Crítico*. 8(4), 95-117. <https://www.researchgate.net/publication/337497847>
- Soto, R. (2015). La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos. Lima: Colección Nuevo Milenio. <https://scholar.google.com/citations?user=y7g-YHgAAAAJ&hl=es>
- Sternberg, R. J. (2007). Finding students who are wise, practical, and creative. *The Chronicle of Higher Education*, 53(44). <https://eric.ed.gov/?id=EJ771551>
- Sum, M. I. (2015). Motivación Y Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Torres, J.P., y Quijaiti, P.C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita. Tesis. Universidad María Auxiliadora. Lima-Perú. <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/197>
- Vásquez, C. (2019). Estrategia de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres", de Baños del Inca, Cajamarca. Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque-Perú. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Clima organizacional</i>	Conjunto de predisposiciones y comportamientos que particularizan la convivencia en la entidad (Santamaría y Ojeda, 2020)	<i>La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores, ejercicio de liderazgo, las cuales han sido valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente</i>	<i>Relaciones interpersonales</i>	Actitudes personales	<i>Ordinal</i>	<i>Cuestionario</i>
				Capacidad de comunicación		
				Actividad creadora		
				Valoración de los demás		
				Diálogo horizontal		
			<i>Cultura institucional</i>	Tradición		
				Unidad		
				Sentido de pertenencia		
				Reciprocidad		
				Predicar con el ejemplo		
			<i>Práctica de valores</i>	Trascendencia		
				Rectitud de comportamiento		
				Trato respetuoso, amable y cortés		
				Asumir consecuencia de actos		
				Fomento de la lealtad		
			<i>Ejercicio de liderazgo</i>	Reglas claras		
				Tener brújula		
				Sentido de proporción		
				Autoridad moral		
				Confianza y seguridad		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	
Desempeño laboral	Grado de resultados de la tarea que logra un ser humano, tan sólo, luego de administrar un cierto nivel de esfuerzo (Yaipén, 2019).	La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, comportamiento laboral, las cuales han sido valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Ordinal	Instrumento
				Habilidades laborales		
				Actualización del conocimiento		
				Trabajo preciso y cuidadoso		
				Toma de decisiones		
			Desempeño contextual	Innovación de ideas		
				Aprendizaje de nuevas tareas		
				Ajuste de planes y metas		
				Actuación adecuada		
				Flexibilidad		
			Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás		
				Lealtad y compromiso		
				Personalidad		
				Tarea extra		
				Atención a las obligaciones		
			Comportamiento laboral	Incumplimiento de funciones		
				Discusiones con compañeros de trabajo		
				Demasiados y largos descansos		
				Cultura del resquebrajamiento		
				Descuido de imagen personal		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Red de Salud, Lambayeque

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem

Nº	Ítems	Escala de valoración		
		Nunca (0)	Casi siempre (1)	Siempre (2)
CLIMA ORGANIZACIONAL				
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES				
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas			
2	La entidad promueve el intercambio de puntos de vista			
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario			
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores			
5	Se propicia el diálogo fluido y horizontal			
DIMENSIÓN 2: CULTURA INSTITUCIONAL				
6	La institución ofrece sus servicios atendiendo a su tradición			
7	Los trabajadores sienten que la entidad es una sola			
8	Expresa sensaciones de pertenecer a la institución			
9	En la institución se aprecia cohesión organizacional			
DIMENSIÓN 3: PRÁCTICA DE VALORES				
10	Los trabajadores de la entidad predicán con el ejemplo			
11	La práctica de valores le da significado a la vida			
12	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones			
13	En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés			
14	Asume responsablemente las consecuencias de sus actos			
DIMENSIÓN 3: EJERCICIO DE LIDERAZGO				
15	Las autoridades y los trabajadores fomentan la lealtad de manera recíproca			
16	En la institución se cambian las reglas de juego en forma permanente			
17	Los trabajadores conocen el derrotero a seguir			
18	Se aprecian actitudes de rencor y resentimientos en la entidad			
19	En la institución se hace lo que se dice			
20	Los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen			

Nº	Ítems	Escala de valoración		
		Nunca (0)	Casi siempre (1)	Siempre (2)
DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA				
21	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada			
22	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas			
23	Participa en eventos de actualización para generar valor			
24	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño			
25	Toma decisiones acertadas y oportunas			
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL				
26	La entidad reconoce las ideas innovadoras			
27	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad			
28	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta			
29	Ejerce sus funciones de manera apropiada			
30	Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan			
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO				
31	Asume comportamientos de ayuda a los demás			
32	Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución			
33	Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza			
34	Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad			
35	Cumple con diligencia sus obligaciones			
DEMENSIÓN 4: COMPORTAMIENTO LABORAL				
36	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones			
37	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo			
38	Se toman demasiados y largos descansos			
39	Se practica la cultura del resquebrajamiento			
40	Los servidores se preocupan por su imagen personal			

Anexo 3. Validez y confiabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud, Lambayeque

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador e ítem		Relación entre ítem y opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Actitudes personales	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas	x		x		x		x		
		Capacidad de comunicación	La entidad promueve el intercambio de puntos de vista	x		x		x		x		
		Actividad creadora	El personal busca siempre salir de lo rutinario	x		x		x		x		
		Valoración de los demás	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores	x		x		x		x		
		Diálogo horizontal	Se propicia el diálogo fluido y horizontal	x		x		x		x		
	Cultura institucional	Tradicición	La institución ofrece sus servicios atendiendo a su tradición	x		x		x		x		
		Unidad	Los trabajadores sienten que la entidad es una sola	x		x		x		x		
		Sentido de pertenencia	Expresa sensaciones de pertenecer a la institución	x		x		x		x		
		Reciprocidad	En la institución se aprecia cohesión organizacional	x		x		x		x		
		Predicar con el ejemplo	Los trabajadores de la entidad predicán con el ejemplo	x		x		x		x		
	Práctica de valores	Trascendencia	La práctica de valores le da significado a la vida	x		x		x		x		
		Rectitud de comportamiento	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones	x		x		x		x		
		Trato respetuoso, amable y cortés	En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés	x		x		x		x		
		Asumir consecuencia de actos	Asume responsablemente las consecuencias de sus actos	x		x		x		x		
		Fomento de la lealtad	Las autoridades y los trabajadores fomentan la lealtad de manera recíproca	x		x		x		x		
	Ejercicio de liderazgo	Reglas claras	En la institución se cambian las reglas de juego en forma permanente	x		x		x		x		
		Tener brújula	Los trabajadores conocen el derrotero a seguir	x		x		x		x		
		Sentido de proporción	Se aprecian actitudes de rencor y resentimientos en la entidad	x		x		x		x		
		Autoridad moral	En la institución se hace lo que se dice	x		x		x		x		
		Confianza y seguridad	Los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen	x		x		x		x		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador e ítem		Relación entre ítem y opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x		x		
		Habilidades laborales	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x		x		
		Actualización del conocimiento	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x		x		
		Trabajo preciso y cuidadoso	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x		x		
		Toma de decisiones	Toma decisiones acertadas y oportunas	x		x		x		x		
	Desempeño contextual	Innovación de ideas	La entidad reconoce las ideas innovadoras	x		x		x		x		
		Aprendizaje de nuevas tareas	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad	x		x		x		x		
		Ajuste de planes y metas	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x		x		
		Actuación adecuada	Ejerce sus funciones de manera apropiada	x		x		x		x		
		Flexibilidad	Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan	x		x		x		x		
	Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás	Asume comportamientos de ayuda a los demás	x		x		x		x		
		Lealtad y compromiso	Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución	x		x		x		x		
		Personalidad	Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza	x		x		x		x		
		Tarea extra	Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad	x		x		x		x		
		Atención a las obligaciones	Cumple con diligencia sus obligaciones	x		x		x		x		
	Comportamiento laboral	Incumplimiento de funciones	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x		x		x		x		
		Discusiones con compañeros de trabajo	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		x		x		x		
		Demasiados y largos descansos	Se toman demasiados y largos descansos	x		x		x		x		
		Cultura del resquebrajamiento	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x		x		x		x		
		Descuido de imagen personal	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x		x		x		x		



 Dra. María Elisa Toro Herrera
 DNI 40273864

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Zoila Verónica Fanzo Niquen

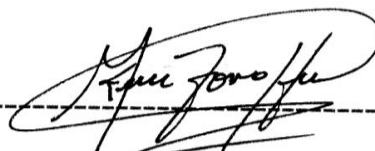
4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO. SI

Chiclayo, 16 de octubre de 2020



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud, Lambayeque

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador e ítem		Relación entre ítem y opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Actitudes personales	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas	x		x		x		x		
		Capacidad de comunicación	La entidad promueve el intercambio de puntos de vista	x		x		x		x		
		Actividad creadora	El personal busca siempre salir de lo rutinario	x		x		x		x		
		Valoración de los demás	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores	x		x		x		x		
		Diálogo horizontal	Se propicia el diálogo fluido y horizontal	x		x		x		x		
	Cultura institucional	Tradicición	La institución ofrece sus servicios atendiendo a su tradición	x		x		x		x		
		Unidad	Los trabajadores sienten que la entidad es una sola	x		x		x		x		
		Sentido de pertenencia	Expresa sensaciones de pertenecer a la institución	x		x		x		x		
		Reciprocidad	En la institución se aprecia cohesión organizacional	x		x		x		x		
	Práctica de valores	Predicar con el ejemplo	Los trabajadores de la entidad predicán con el ejemplo	x		x		x		x		
		Trascendencia	La práctica de valores le da significado a la vida	x		x		x		x		
		Rectitud de comportamiento	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones	x		x		x		x		
		Trato respetuoso, amable y cortés	En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés	x		x		x		x		
		Asumir consecuencia de actos	Asume responsablemente las consecuencias de sus actos	x		x		x		x		
	Ejercicio de liderazgo	Fomento de la lealtad	Las autoridades y los trabajadores fomentan la lealtad de manera recíproca	x		x		x		x		
		Reglas claras	En la institución se cambian las reglas de juego en forma permanente	x		x		x		x		
		Tener brújula	Los trabajadores conocen el derrotero a seguir	x		x		x		x		
		Sentido de proporción	Se aprecian actitudes de rencor y resentimientos en la entidad	x		x		x		x		
		Autoridad moral	En la institución se hace lo que se dice	x		x		x		x		
			Confianza y seguridad	Los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen	x		x		x		x	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador e ítem		Relación entre ítem y opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x		x		
		Habilidades laborales	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x		x		
		Actualización del conocimiento	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x		x		
		Trabajo preciso y cuidadoso	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x		x		
		Toma de decisiones	Toma decisiones acertadas y oportunas	x		x		x		x		
	Desempeño contextual	Innovación de ideas	La entidad reconoce las ideas innovadoras	x		x		x		x		
		Aprendizaje de nuevas tareas	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad	x		x		x		x		
		Ajuste de planes y metas	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x		x		
		Actuación adecuada	Ejerce sus funciones de manera apropiada	x		x		x		x		
		Flexibilidad	Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan	x		x		x		x		
	Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás	Asume comportamientos de ayuda a los demás	x		x		x		x		
		Lealtad y compromiso	Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución	x		x		x		x		
		Personalidad	Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza	x		x		x		x		
		Tarea extra	Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad	x		x		x		x		
		Atención a las obligaciones	Cumple con diligencia sus obligaciones	x		x		x		x		
	Comportamiento laboral	Incumplimiento de funciones	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x		x		x		x		
		Discusiones con compañeros de trabajo	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		x		x		x		
		Demasiados y largos descansos	Se toman demasiados y largos descansos	x		x		x		x		
		Cultura del resquebrajamiento	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x		x		x		x		
		Descuido de imagen personal	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x		x		x		x		


Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
DNI N°16431477

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Zoila Verónica Fanzo Niquen

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Chiclayo, 16 de octubre de 2020



Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
DNI N°16431477

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud, Lambayeque

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador e ítem		Relación entre ítem y opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Actitudes personales	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas	x		x		x		x		
		Capacidad de comunicación	La entidad promueve el intercambio de puntos de vista	x		x		x		x		
		Actividad creadora	El personal busca siempre salir de lo rutinario	x		x		x		x		
		Valoración de los demás	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores	x		x		x		x		
		Diálogo horizontal	Se propicia el diálogo fluido y horizontal	x		x		x		x		
	Cultura institucional	Tradicición	La institución ofrece sus servicios atendiendo a su tradición	x		x		x		x		
		Unidad	Los trabajadores sienten que la entidad es una sola	x		x		x		x		
		Sentido de pertenencia	Expresa sensaciones de pertenecer a la institución	x		x		x		x		
		Reciprocidad	En la institución se aprecia cohesión organizacional	x		x		x		x		
	Práctica de valores	Predicar con el ejemplo	Los trabajadores de la entidad predicán con el ejemplo	x		x		x		x		
		Trascendencia	La práctica de valores le da significado a la vida	x		x		x		x		
		Rectitud de comportamiento	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones	x		x		x		x		
		Trato respetuoso, amable y cortés	En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés	x		x		x		x		
		Asumir consecuencia de actos	Asume responsablemente las consecuencias de sus actos	x		x		x		x		
	Ejercicio de liderazgo	Fomento de la lealtad	Las autoridades y los trabajadores fomentan la lealtad de manera recíproca	x		x		x		x		
		Reglas claras	En la institución se cambian las reglas de juego en forma permanente	x		x		x		x		
		Tener brújula	Los trabajadores conocen el derrotero a seguir	x		x		x		x		
		Sentido de proporción	Se aprecian actitudes de rencor y resentimientos en la entidad	x		x		x		x		
		Autoridad moral	En la institución se hace lo que se dice	x		x		x		x		
		Confianza y seguridad	Los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen	x		x		x		x		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador e ítem		Relación entre ítem y opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x		x		
		Habilidades laborales	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x		x		
		Actualización del conocimiento	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x		x		
		Trabajo preciso y cuidadoso	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x		x		
		Toma de decisiones	Toma decisiones acertadas y oportunas	x		x		x		x		
	Desempeño contextual	Innovación de ideas	La entidad reconoce las ideas innovadoras	x		x		x		x		
		Aprendizaje de nuevas tareas	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad	x		x		x		x		
		Ajuste de planes y metas	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x		x		
		Actuación adecuada	Ejerce sus funciones de manera apropiada	x		x		x		x		
		Flexibilidad	Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan	x		x		x		x		
	Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás	Asume comportamientos de ayuda a los demás	x		x		x		x		
		Lealtad y compromiso	Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución	x		x		x		x		
		Personalidad	Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza	x		x		x		x		
		Tarea extra	Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad	x		x		x		x		
		Atención a las obligaciones	Cumple con diligencia sus obligaciones	x		x		x		x		
	Comportamiento laboral	Incumplimiento de funciones	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x		x		x		x		
		Discusiones con compañeros de trabajo	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		x		x		x		
		Demasiados y largos descansos	Se toman demasiados y largos descansos	x		x		x		x		
		Cultura del resquebrajamiento	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x		x		x		x		
		Descuido de imagen personal	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x		x		x		x		



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Zoila Verónica Fanzo Niquen

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Chiclayo, 16 de octubre de 2020



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

Matriz de confiabilidad

Matriz de datos de variable clima organizacional

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	.	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
2	.	0	2	0	1	0	1	1	2	0	1	0	2	0	1	0	2	0	1	1	0
3	.	2	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
4	.	1	1	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	2
5	.	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0
6	.	1	1	2	0	0	2	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
7	.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1
8	.	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2
9	.	0	1	2	1	2	0	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	0	2	1	1
10	.	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0

< Vista de datos / Vista de variables / >

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	20

Estadísticas del total-elementos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Los trabajadores muestran actitudes personales positivas	13,40	78,489	-,498	.	,897
La entidad promueve el intercambio de puntos de vista	13,00	68,444	,450	.	,872
El personal busca salir de lo rutinario	13,10	63,656	,561	.	,867
Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores	13,50	63,611	,797	.	,861
Se propicia el diálogo fluido y horizontal	13,50	61,833	,788	.	,859
La entidad ofrece los servicios atendiendo a su tradición	13,50	75,167	-,198	.	,894
Los trabajadores sienten que la entidad es una sola	13,40	62,933	,718	.	,862
Expresa sensaciones de pertenecer a la institución	13,50	62,722	,715	.	,862
En la institución se aprecia cohesión organizacional	13,30	64,233	,537	.	,868
Los trabajadores predicán con el ejemplo	13,60	62,711	,873	.	,858
La práctica de valores le da significado a la vida	13,60	60,933	,854	.	,856
El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones	13,30	68,678	,282	.	,877
En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés	13,50	68,944	,306	.	,876
Asume responsablemente las consecuencias de sus actos	13,60	68,267	,510	.	,871
Las autoridades y trabajadores fomentan la lealtad de manera recíproca	13,40	66,267	,451	.	,871
En la institución se cambian las reglas de juego en forma permanente	13,20	65,956	,441	.	,872
Los trabajadores conocen el derrotero a seguir	13,50	67,389	,445	.	,872
Se aprecia actitudes de rencor y resentimientos	13,30	62,456	,795	.	,859
En la institución se hace lo que se dice	13,50	64,944	,670	.	,865
Los servidores muestran seguridad en lo que hace	13,20	68,400	,264	.	,879

Matriz de datos de variable desempeño laboral

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	0	1	0	1	1	2	0	1	0	2	0	1	0	2	0	1	1	0	0
2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
3	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	1
4	1	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	2	1
5	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2
6	1	2	0	0	2	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
8	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	0
9	1	2	1	2	0	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	0	2	1	1	2
10	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0

Vista de datos / Vista de variables / <

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	20

Estadísticas del total de elementos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	13,00	73,778	,456	.	,882
Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de las tareas	13,10	68,989	,553	.	,879
Participa en eventos de actualización para generar valor	13,50	68,944	,785	.	,872
Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	13,50	66,722	,807	.	,870
Toma decisiones acertadas y oportunas	13,50	80,944	-,205	.	,902
La entidad reconoce las ideas innovadoras	13,40	67,600	,758	.	,872
El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante	13,50	68,056	,703	.	,873
Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna de la meta	13,30	68,900	,577	.	,878
Ejerce sus funciones de manera apropiada	13,60	68,044	,857	.	,870
Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan	13,60	65,822	,870	.	,867
Asume comportamientos de ayuda a los demás	13,30	74,011	,288	.	,887
Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución	13,50	74,722	,276	.	,887
Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza	13,60	73,822	,491	.	,881
Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad	13,40	72,267	,400	.	,884
Cumple con diligencias sus obligaciones	13,20	70,622	,486	.	,881
Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	13,50	72,944	,428	.	,882
Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	13,30	67,344	,817	.	,870
Se toman demasiados y largos descansos	13,50	70,056	,683	.	,875
Se practica la cultura del resquebrajamiento	13,20	74,178	,239	.	,889
Los servidores se preocupan por su imagen personal	13,40	78,489	-,043	.	,897

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque	¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque</p>	<p>H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque.</p> <p>H₀: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque</p>	Clima organizacional	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Cultura institucional</p> <p>Práctica de valores</p> <p>Ejercicio de liderazgo</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental correlacional</p> <p>Población:</p> <p>32 colaboradores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial</p> <p>Paquete estadístico SPSS</p>
		<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel del clima organizacional</p> <p>Establecer el nivel del desempeño laboral</p> <p>Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral</p>		Desempeño laboral	<p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño adaptativo</p> <p>Comportamiento laboral</p>	

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación

OFICIO N° 000903-2020-GR.LAMB/GERESA/R.SAL.LAMB [3688856 - 0]

Dra. MERCEDES COLLAZOS ALARCÓM
JEFA DE LA UNIDAD DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO: AUTORIZO REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo de acuerdo a la carta enviada por usted, le informo que esta Red; esta presta a colaborar con los estudiantes de POSGRADO de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo; por lo tanto, en mi calidad de Gerente de esta Institución **AUTORIZO REALIZAR INVESTIGACIÓN en la Red de Salud Lambayeque a la Lic. Obst. ZOILA VERONICA FANZO NIQUEN.**

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
JUAN ALIPIO RIVAS GUEVARA
GERENTE DE RED SALUD LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 09/11/2020 - 12:31:31

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

Anexo 6. Resultados

Tabla comparativa del nivel de clima organizacional y desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque

Niveles	Clima organizacional								Satisfacción laboral							
	Relaciones interpersonales		Cultura institucional		Práctica de valores		Ejercicio de liderazgo		Desempeño de la tarea		Desempeño contextual		Desempeño adaptativo		Comportamiento laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	4	13	4	13	3	9	4	12	2	6	5	16	3	9	4	13
Medio	19	59	17	53	19	60	20	63	21	66	19	59	22	69	18	56
Bajo	9	28	11	34	10	31	8	25	9	28	8	25	7	22	10	31
Total	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100

Fuente: elaboración propia

De los hallazgos presentados se observa que la Red de Salud de Lambayeque necesita fortalecer los procesos vinculados con las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, práctica de valores y ejercicio de liderazgo del clima organizacional. Asimismo, es pertinente que se optimice las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y comportamiento laboral en el marco del desempeño laboral.