



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE SEVICIOS DE LA SALUD**

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la
Red de Salud Picota, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de Servicios de la Salud

AUTORA:

Camacho Palomino, Elizabeth Rogelia (ORCID: 0000-0003-4068-039X)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, que siempre guía mi existencia y mi camino.

A mis Padres: Eliana y Darwin, que son ejemplos a seguir día a día. Gracias por su amor y apoyo incondicional.

A mis hermanos: Libardo y Ricardo por su amor, ejemplo y sacrificio.

A mi hijo la razón de mi vida, sin cuya luz no hubiese podido culminar esta obra.

Elizabeth

Agradecimiento

A Dios por brindarme salud. Fortaleza y capacidad, A la Universidad César vallejo, a mis profesores en especial al Dr. Aladino Panduro Salas, permitiendo la accesibilidad a los diferentes documentos e información. Reiterar mi agradecimiento a todos aquellos con los que he compartido este periodo profesional.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidades de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de Análisis de Datos	19
3.7. Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del clima organizacional en la Red de Salud Picota, 2021.	21
Tabla 2. Nivel del desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.....	22
Tabla 3. Estadísticas de correlación de Pearson	23
Tabla 4. Análisis de varianza de las variables estudiadas.....	24

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión	24
--	----

Resumen

El presente tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021. La investigación fue del tipo básica de diseño no experimental descriptiva correlacional. La población lo conformaron 213 colaboradores de la red de salud de Picota, quedando una muestra de 40. Se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se encontró que, el nivel del clima organizacional fue adecuado con 50 %, regular con 35 % e inadecuado con 15 %. En cuanto al desempeño laboral, en el 50 % se observó regular, en el 33 % eficiente y en el 18 % deficiente. Se concluyó que, entre el clima organizacional y desempeño laboral, existe una relación positiva considerable con un valor de coeficiente de correlación de Pearson de 0.787. Además, la relación es significativa con un nivel de significancia igual a 0.000 menor a 0.05 (margen de error).

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, satisfacción

Abstract

The present objective was to determine the relationship between the level of organizational climate and the work performance of the collaborators in the Picota Health Network, 2021. The research was of the basic type of non-experimental descriptive correlational design. The population was made up of 213 collaborators from the Picota health network, leaving a sample of 40. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. It was found that the level of the organizational climate was adequate with 50%, regular with 35% and inadequate with 15%. Regarding job performance, 50% were regular, 33% efficient and 18% deficient. It was concluded that, between organizational climate and work performance, there is a considerable positive relationship with a Pearson correlation coefficient value of 0.787. Furthermore, the relationship is significant with a significance level equal to 0.000 less than 0.05 (margin of error).

Keywords: Organizational climate, job performance, satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En este mundo empresarial se encuentra varios procesos de cambios incontenible de orden social. En toda organización se debe tener claro el propósito; con respecto al talento humano se debería mantiene un proceso de reforma, en la modernización influyen las relaciones interpersonales, compartir valores, oportunidades de aprendizaje y conocimiento fortaleciendo la capacidad humana y permitirnos ampliar la productividad y adecuación de la organización de poder lograr los objetivos, es importante captar empleados idóneos, motivarlos y entrenarlos. Todo eso influirá para lograr un buen clima organizacional (Chirinos et al., 2018). El clima organizacional juega un papel esencial que radica para ayudar a dicha institución a lograr sus objetivos, también trabaja con la constatación de la conducta jerárquica de los trabajadores, esto nos permite distinguir responsabilidad, desmotivación o ausencia de interés en el trabajo. Sin embargo, como factor importante en toda organización es crear un ambiente de trabajo agradables y lograr un buen trabajo en equipo donde permitan incorporar especialistas en sus proyectos empresariales de esta manera todos consideran los objetivos buscados por la organización (Chirinos, Merino y Martínez, 2018).

En el Perú, el 86 % de los trabajadores están dispuestos a renunciar por un mal clima organizacional. Los trabajadores mencionan que el ambiente laboral es muy importante para su desempeño. Después de la cantidad de remuneración recibida por su trabajo, el clima laboral es la segunda opción clave para continuar o no laborando. Asimismo, el 23% de los empleados en el territorio nacional considera importante que para adquirir un nuevo puesto se debe tener en cuenta el ambiente laboral que hay allí. Un 9% considera que para adquirir un nuevo trabajo deben considerar los horarios flexibles en los trabajos (Aptitus, 2018). Uno de los problemas en las entidades públicas y privadas peruanas es el clima organizacional. El 55% de trabajadores peruanos afirma sentir temor de fallar o cometer un error en su centro laboral. Asimismo, solo el 31% de trabajadores se siente en un ambiente de confianza. Contrario a ellos, el 8% admite sentir vergüenza al querer compartir una nueva idea, y el 6% restante suele sentir temor al tener una duda o querer realizar

una pregunta. Y dentro de los motivos están el de tener un jefe castigador y autoritario (Dench, 2021)

Para Soria (2019), el clima organizacional es una gran maravilla que aborda un requisito para las organizaciones públicas y privadas que pueden ponerse al servicio de la fundación, por lo que busca una mejora constante en la presentación de sus ejercicios., pero esto puede ser afectado en situaciones de estrés al experimentarse un clima organizacional inadecuado, a su vez refleja eficiencia disminuida, decepción laboral y estado de ánimo de desinterés. De acuerdo a González (2020), el liderazgo en docente es un desempeño que implica inspiración y motivación a los docentes para alcanzar la meta; como tal todos deben ser líderes educacionales y cumplir ciertas cualidades para contribuir a mejorar las experiencias de enseñanza y aprendizaje; esto dependerá de la aptitud de ver el trabajo en su conjunto. Es por ello, en la actualidad la educación debe ser adaptado a los nuevos tiempos, que tengan la capacidad de desarrollar relaciones afectivas de intercambios con otros. regida por una visión compartida y aspiración colectiva del trabajo.

Montenegro y Valenzuela (2019) mencionan que el desempeño laboral en las organizaciones, se mostrará de manera eficiente y eficaz en cada uno de los empleados, de tal manera tener la opción de cumplir con las metas y objetivos establecidos en el establecimiento. Para ello se debe orientar según a las necesidades que cuente la empresa; de esta manera se podrá mejorar el desempeño laboral, fortaleciendo las competencias y mantenerse de manera óptima en el mercado actual. Eso quiere decir que el desempeño laboral se obtendrá según su productividad de cada trabajador. Así mismo se han desarrollado estrategias para innovar el progreso constante calidad y ejecución de sus trabajadores. A la luz de estos cambios, ha surgido en las asociaciones la necesidad de reaccionar ante las serias demandas del entorno, dando preferencia algunas áreas en la organización.

En la región San Martín, las empresas tratan de mantener un clima laboral adecuado con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, mediante acciones que logren sus metas organizacionales, sin

embargo, muchas de ellas no consideran al ambiente laboral como un factor de éxito organizacional, por lo que los trabajadores se sienten desmotivados y su desempeño merma al nivel de brindar un servicio de pésima calidad. Finalmente, el bajo desempeño laboral termina afectando a la organización, porque al existir un bajo desempeño de los trabajadores, los resultados obtenidos no son los mejores (Hidalgo, 2018).

Siendo no ajena a esta problemática, la administración de salud de Picota está sufriendo cambios constantes de direcciones que debilita estrategias trabajadas, debido a esto se busca mejorar las coordinaciones interpersonales de cada uno en la institución, en tal sentido se busca mejorar las metodologías y estrategias para afrontar eficazmente las dificultades que presenta en el trabajo. Como el poder mejorar nuestros indicadores sanitarios planteados según las metas, siempre tenemos limitaciones en alcanzar porcentajes óptimos, por ello se planteó estas opciones como falta de la organización y/o coordinación entre el equipo, motivación, reconocer el esfuerzo de cada uno de los trabajadores, crear un ambiente agradable y permitir nuevas ideas innovadoras. Por ello en este estudio se desea mejorar el desempeño de los colaboradores para obtener los mejores resultados en los indicadores.

En estos días se vincula con la mejora del clima organizacional en cada fundamento del equivalente, ya que esta se identifica con el desempeño laboral, en donde se identifica con este estudio, tal es la justificación de esta investigación que pretendía construir la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. Ahora bien, el entorno jerárquico viene dado por la percepción compartida por los individuos de la asociación con respecto al trabajo, el clima real donde ocurre, las conexiones relacionales que ocurren a su alrededor y las diferentes pautas convencionales y casualidad que influyen en dicho trabajo.

Se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el nivel de las dimensiones clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021? Teniendo como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Red de Salud

Picota, 2021? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021?

En cuanto a la justificación del desarrollo del presente estudio, fue **conveniente** porque permitió conocer la asociación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021. También, fue relevante en lo **social**, porque resolvió lo que se ha venido observado en los establecimientos de Salud con frecuencia que los trabajadores presentan déficit en el liderazgo, motivación, toma de decisión, poca innovación, escasa identidad con su institución ya sea por la disminución en el confort, la remuneración inadecuada, de esta manera experimentar un déficit en el clima organizacional el cual afecta a su desempeño laboral. Por su parte, tiene valor **teórico**; debido a que se demostró la relación entre las variables estudiadas; ya a través de éste, aportó el plan, información e hipótesis sustanciales para otras exploraciones, como resultado de su importancia y ventajas que produce ayuda en la búsqueda constante de nueva información y estrategia lógica pertinente para la investigación. También, tuvo **implicancia práctica**, de esta manera, se reconoció el tema, a partir del cual se formaron los arreglos relacionados a través de las teorías. Se determinó el sistema a utilizar y cada uno de los componentes integrales. Finalmente fue **metodológicamente**, dado que el Ministerio de Salud tiene el compromiso de actualizar, de manera intermitente y dinámica, las normas y principios que son esenciales para los segmentos del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, según el giro de los acontecimientos del país, los avances del área y con las consecuencias de las evaluaciones de la percepción de los clientes.

El **objetivo general** fue determinar la relación entre el nivel de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021. Y como **objetivos específicos**: Identificar el nivel del clima organizacional en la Red de Salud Picota, 2021. Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.

En **hipótesis general**: Existe relación significativa entre el nivel de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021. Y como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de clima organizacional en la Red de Salud Picota, 2021 es regular. H2: El nivel de desempeño laboral en los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021 es regular.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes a Nivel Internacionales, Jara, M. et al. (2018), *Gestión del talento como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*, (artículo científico). Universidad de Zulia, Venezuela. La investigación fue de tipo básica, no experimental transeccional. Muestreo: no probabilístico. Población y Muestra: 336 empleados. Resultado: el 44,4% y 28,4% de la gestión del talento humano fue oportuno. Entre sus conclusiones destacan que: alcanzó el perfeccionamiento en gestión pública y rendimiento laboral en los empleados del Ministerio de Salud. De tal manera que, el talento humano influyó en la mejora de la administración estatal y a ello le suma el aumento del rendimiento laboral de los colaboradores.

Manjarrez, N. et al. (2020), *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*, (artículo científico). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. Diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral. Diseño: Descriptivo; Instrumento: Entrevista y cuestionario. Población: 38 trabajadores. Resultado: Observe las variables persuasivas habituales, así como el impacto en la ejecución del trabajo y la seriedad de las posadas investigadas. Conclusión: Considerar la autonomía del empleado y desarrollar sus funciones con independencia. Las empresas hoteleras muy pocas poseen políticas que generan condiciones de trabajo e incentivos y promoción de los empleados a un puesto superior y mucho menos consideran incentivo monetario.

Montoya, P. et al. (2017), *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. (artículo científico). Universidad del Bío, Bío, Chillán, Chile. Determinar la relación entre las variables del estudio antes mencionado. Estudio: Cuantitativo, Correlacional. Muestra: 166 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Resultados: El 95% de los instructores y el 90,6% de los jefes expresaron sentirse muy bien en el trabajo. El 80% de los instructores y el 72,7% del personal regulador manifiestan un nivel significativo en el lugar de trabajo.

Conclusión: Existe un nivel más significativo de cumplimiento de la ocupación en los instructores y presidentes debido al entorno autoritario satisfactorio.

A nivel nacional, Delgado, S. et al. (2020), *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Perú. Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud. Metodología: Investigación de tipo básica, diseño no experimental correlacional transversal con metodología blended. Muestra: 98 compañeros. Resultados: el 98% de los trabajadores presentó un grado de estrés laboral medio e innegable y el 39,8% tuvo una ejecución laboral normal. Conclusión: Obtuvo una conexión negativa y moderada entre la presión y la ejecución de la ocupación.

Santoyo, S. (2019), *Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el Distrito de Motupe*. (Tesis de grado). Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral. Metodología: Investigación de tipo básica y diseño no experimental, transversal, prospectivo. Población: 30 trabajadores. Utilizaron la encuesta y el cuestionario y los resultados demostraron que, la impresión del entorno autoritario fue aceptable, la ejecución del trabajo fue positiva, el lugar de trabajo fue amigable. Concluyó que, el clima organizacional se identifica con el grado de ejecución de los trabajadores de la asociación.

Huamán, J. (2019), *Clima Organizacional y su Relación con la Productividad Laboral de los Empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco*. (tesis de grado). Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú. Investigación cuantitativa de tipo básica, no experimental transeccional. Población: 109 servidores, y como muestra a 37 servidores trabajadores. Instrumentos fueron un Sondeo en el ambiente laboral y otro para valorar la productividad laboral. Resultado: 59.5%, de los colaboradores administrativos, considera que el ambiente organizacional es bajo; así como el 29.7%. Concluye que el rendimiento en el trabajo fue alto; existiendo una similitud relevantemente entre variables.

A nivel regional, Monteza A. (2017), *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*

(tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Metodología: La investigación fue de tipo básica, no experimental descriptivo correlacional. Población y muestra: 63 trabajadores. Emplearon la encuesta y el cuestionario. Los resultados: reflejó el clima organizacional con el 65% nivel regular, a cambio el desempeño laboral con 57% nivel normal. De esta manera concluyó que: hay una conexión inmediata y enorme entre los factores con un coeficiente de correlación igual a 0.807.

Pinedo, W. et al. (2020), *El clima laboral y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferretera QUIZUD E.I.R.L Moyobamba, 2020*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Moyobamba, Perú. Desarrollaron un estudio de tipo básico, no experimental correlacional de corte transversal Población y muestra: 20 trabajadores. Aplicaron la encuesta y el cuestionario. Resultado: obtenido fue un 50% el clima organizacional mientras el rendimiento laboral fue alto con el 70%. En conclusión: Existe relación directa con el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores. Encontrándose una relación lineal, significativa y directamente proporcional, asumiendo incrementos continuos cuando los valores de una variable suben.

Según Cercado, K. y Gonzales, K. (2016), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Existencia de una relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Muestra: 101 trabajadores. Diseño: no experimental, tipo correlacional. Resultado: Dio similitud entre la medición cercana al hogar y el cumplimiento de la ocupación fue positiva y profundamente crítica. El investigador concluye: El puesto de trabajo no existe ninguna conexión en la realización laboral.

Sobre las **bases teorías** que se sustenta las variables de estudio. En cuanto a la primera variable **clima organizacional**, Litwin y Stringer, (1968) lo definen como el total de acciones medibles para el ámbito laboral, esto se percibe en directa o indirectamente por el trabajador que laboran en la institución a la vez influye en su motivación y comportamiento. Según Chiavenato, (2007). Afirma

que en clima organizacional existe un medio entre los colaboradores de la institución y su relación con la motivación. Mientras Brunet (2004). Dice que los procesos organizacionales, se reconoce con las estructuras institucionales, esto logra una alta percepción en los trabajadores, es por ello que estos procesos se desarrollan como un fenómeno complejo en el estudio. Por su parte, Ivancevich et al. (2006), mencionaron que existe relación del concepto motivación del nivel individual, donde la define al clima organizacional con la institución, entre trabajador y organización es importante.

Para el Ministerio de Salud (2012) el clima organizacional tiene relación a trabajadores de la institución, de esta manera buscan establecer un ambiente armónico y el manejo interpersonal, además permite conocer ideas acerca del entorno laboral, con fin de mejorar factores negativos que afecten el rendimiento y la productividad del potencial humano. En ese sentido, Brunet (1987), afirma que la Importancia del clima organizacional muestra la idea del lugar de trabajo, enfáticamente a los cambios; esta transformación es un elemento del clima. De la misma manera se busca evaluar la base del malestar o incomodidad que se presenta en la organización. Además, si se trabaja en mantener cambio sobre las intervenciones, además, continúe examinando el desarrollo de la asociación para futuras ediciones.

Asimismo, Rodríguez, (2001) las **características del clima organizacional** pueden ser de la siguiente manera: _Como ser permanente, esto quiere decir que las empresas deben guardar estabilidad en el clima laboral. – El rendimiento puede verse afectado según al clima. – Las distintas variables estructurales de la institución pueden afectar al clima. – los problemas en la institución como rotar o ausencia puede afectar a la empresa. De acuerdo a la propuesta de Brunet, (2011); existen tipos de clima organizacional como: *Clima Autoritario*: - Sistema I Autoritario explotador, - Sistema II Autoritarismo paternalista. *Clima Participativo*: - Sistema III Consultivo, -Sistema IV Participación en grupo.

Tenemos los siguientes enfoques referente al clima organizacional entre ellos: *Enfoque estructural*: es la determinación de manera objetiva en la reestructura

de la institución. Sus representantes son: Guión (1973) et al. *Enfoque perceptual*: es la descripción individual manejada mentalmente de las cualidades y condiciones institucionales. Sus representantes son: James (1978) et al. *Enfoque interactivo*: Los integrantes se adaptarán a momento compartidos del clima organizacional. Sus representantes son: Blumer (1969) et al. *Enfoque cultural*: El grupo de individuos comparten una estructura organizacional. Sus representantes son: Allaire y Firsirotu (1984), et al.

En este estudio de investigación se consideró el cuestionario de autoevaluación extraído del registro especializado: metodología para la investigación del clima organizacional V. 02 Elaborado por la Dirección General Salud de las Personas, Ministerio de Salud, en Lima, Perú. Con Resolución Ministerial N°468-2011/MINSA, donde el **clima organizacional tuvo tres dimensiones**: - **cultura de la organización**: Conocer la Identidad, conflicto y motivación. - **diseño organizacional**: Impresión de igualdad de premio si está bien hecho el trabajo, como ver las obligaciones, reglas que se encuentran en una institución, toma de decisiones como la sensación del reto, riesgo y comunicación organizacional. - **potencial humano**: Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón, el apoyo que experimentan los trabajadores plasma el Confort, recompensa, innovación y liderazgo.

En realidad, el estudio del **clima organizacional**, se evalúa en cualquier circunstancia (Ministerio de Salud, 2011). Así mismo: El clima evoluciona año tras año. Nos permite evaluar y comparar los resultados entre sí, de esta misma manera poder evitar errores que pueda variar los resultados actuales de favorables en el ambiente laboral y que se interfiera en la evaluación del desempeño, y no llegar a eventos problemáticos. La idea es medir el descontento del día a día y esperar buenos resultados para el bien la institución. Para un entorno agradable y obtener el mejor desempeño.

Según el Ministerio de Salud (2011), la medición del clima organizacional busca mejorar la información de funcional de la institución. De esta manera se podrá medir el avance en momentos diferentes, el cual es crucial para poder adelantar los procesos de cambio institucional. Adicionalmente, es posible mejorar elementos de la institución, dichos indicadores pueden reconocer

fortalezas y debilidades. Por ello buscamos mejorar y establecer capacidad de correspondencia y apoyo entre sus trabajadores.

En cuanto a la segunda variable, **el desempeño laboral**. Moorhead (1998) considera que, la motivación es la situación psicológica que mueve el trabajo, para una productividad con éxito. También Motowidlo, (2003); lo define como ejercicio de la capacidad y la motivación del empleador en una empresa. El valor puede ser bueno o malo en función al empleado, esto se debe al rendimiento en consecuencia de la eficacia de su organización. Por su parte, Robbins et al. (2010) mencionan qué tan exitoso se encuentra la organización según al desarrollo de sus funciones y metas asignadas. Así mismo el nivel organizacional a función de la medición del desempeño laboral calcula del cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel individual.

Así mismo Chiavenato, (2000), dice que el desempeño, son actos o conductas del empleador. Efectivamente un buen rendimiento nos permite fortalecer una organización. De la misma manera Bittel, (2000), define al rendimiento como parte de las expectativas del trabajador sobre su logro y deseo de armonía. Esto se logró con ingenio y conocimiento para las acciones del empleador y la institución. También Ghiselli, (1998). Dice que el rendimiento se divide en factores: inspiración, habilidades y características individuales; claridad y reconocimiento del trabajo; libertades para descubrirlo.

Entre las **causas de desempeño laboral**, Campbell et al., (1993) indicaron que existe algunas: directrices de trabajo poco claras, falta de comunicación, formación deficiente, poca atención a las necesidades. *Preocupaciones relacionadas con el puesto*: carga laboral, deficiente habilidades, escasez de recursos, falta de oportunidades. *Problemas personales*: bajo rendimiento, inestabilidad emocional, familiares, económicos. *Factores externos*: competencia laboral, falta de valores éticos, demanda del puesto, diferencia con sindicatos y direcciones.

Según Chiavenato (2007) son los **objetivos de evaluación** del desempeño como aparato para mejorar las secuelas de una base: - Mantener productividad en las áreas funcionales. - Establecer mejoras del resultado

“negativo”. - Incorporar capacitaciones al personal como parte básica. – Entre los objetivos centrales: - Medir el potencial humano en plena aplicación. - Permitir capacitaciones al personal. - Trabajar con oportunidades de desarrollo y condiciones exitosas en la asociación.

Chiavenato, (2011), indicó que los **beneficios para el individuo**: son saber las expectativas del director y la organización respecto al trabajo, la metas y rendimiento. Considerar las características y competencias del equipo de trabajo. Ejecutar una autoevaluación para su desarrollo profesional e incentivar el compromiso para su mejor rendimiento a la empresa. Sobre los beneficios para el jefe: Medir rendimiento y conducta del subordinado. Planear y organizar el trabajo. Impulsar el rendimiento de sus empleados. Fomentar la comunicación entre empleados y reducir la rotación del personal. Sobre los beneficios para la institución: Se medirá el potencial humano según el plazo. Reconocer el rendimiento óptimo. Identificar oportunidades de desarrollo. Disponer metas personales alineadas con las metas de la empresa y alcanzar compromiso y satisfacción de la organización.

El estudio de investigación tomó en cuenta el cuestionario de autoevaluación extraído de la Tesis: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Desempeño laboral depende desde **tres dimensiones: Productividad Laboral**: Arreglo de creación de mercancías y activos utilizados, la utilización efectiva de estos. Es la conexión entre los resultados obtenidos correspondientes a los activos utilizados y el plazo que se necesita para lograrlo, y en su mayor parte se aborda de esta manera. D’Alessio, (2012). La *Productividad laboral*, denominada rendimiento, se estima en relación entre la creación obtenida o vendida y la expansión recordada por la interacción de la creación en un tiempo determinado. La medición del rendimiento puede realizarse en empresa o industria de un país. (Geográfica, 2012).

La **eficacia**: Definido por realizar cualquier actividad de una forma correcta en función al objetivo en la organización Coulter, (2008). Está se relaciona con los logros de las metas, es decir cumpliendo actividades que permita alcanzar los objetivos trazados. Da Silva, (2008). La **eficiencia**. Es la secuela de los

objetivos con una medida mínima de activos wehrich, (2010). La eficacia logra los mejores logros con el menor riesgo Coulter, (2010). La competencia controla los activos para que se utilicen de la manera más adecuada Da Silva, (2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

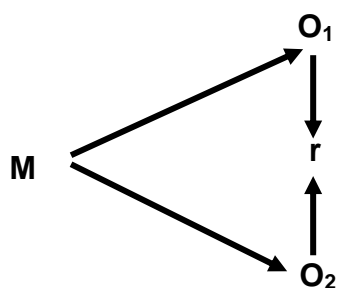
Fue Básica; ya que los hipotéticos establecimientos establecerán las bases hipotéticas y lógicas de la estructura hipotética, luego plantearán una especulación y la pondrán a prueba de manera medible. (Valderrama, 2013, p.164)

Diseño de investigación

Diseño no experimental descriptiva correlacional, ya que no hay control de los factores, siendo visto de manera característica o como se den en la realidad. (Hernández et al, 2010, p.151). Asimismo, descriptiva correlacional porque, en primer lugar, se describió a las variables desde un entorno natural y en segundo lugar se correlacionaron con la finalidad de medir la relación entre estas (Hernández et al, 2010, p.85)

corte transversal, ya que la información se recoge en un segundo solitario, en un tiempo solitario. (Hernández et al, 2010, p.151)

Denotado en el siguiente esquema:



Dónde:

M : Colaboradores

O₁: Clima organizacional

O₂: Desempeño laboral

r : Relación entre O₁ y O₂

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

Variable 1: Clima Organizacional.

Variable 2: Desempeño Laboral.

Nota: La operacionalización de las variables están en los anexos.

3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidades de análisis

Población:

Es un conjunto limitada o interminable de componentes con atributos comunes (Arias, 2006). Lo conformaron 213 colaboradores de la Red de Salud Picota, 2021.

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores que aceptaron su participación mediante su consentimiento informado.
- Colaboradores que tengan contrato actual con cargo de administración con la Red de Salud Picota.
- Colaboradores en aceptables condiciones de salud.

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que no aceptaron participar del estudio
- Colaboradores administrativos que no cuenten con contrato laboral actual con la Red de Salud de Picota.
- Colaboradores que no estén en buenas condiciones de salud.
- Colaboradores que no ocupen cargos administrativos.

Muestra

La muestra es la ordenación de actividades que se realizan para contemplar la selección de personajes específicos en una población en general (Tamayo y Tamayo, 2004). La muestra quedo conformada por 40 colaboradores de la parte administrativa según informes. Teniendo en cuenta la población de estudio y por ser pequeña se cogió en toda su amplitud.

Muestreo

De tipo no probabilístico y por conveniencia del investigador.

Unidad de análisis:

Estuvo constituida por los colaboradores de la Red de Salud Picota.

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

Técnica

La encuesta es una técnica de recopilación de datos mediante interrogantes a los individuos, cuyo propósito radica en la obtención de información que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (López y Fachelli, 2015). La encuesta, tuvo la finalidad de la recopilación de información respecto a las variables del estudio.

Instrumento

Los instrumentos son cualquier activo, dispositivo o configuración que se utiliza para adquirir, registrar o almacenar datos (Arias, 2006). Para juntar y/o recolectar la información fueron dos cuestionarios realizados a cada individuo formado por el total de muestra.

Variable 1: Clima Organizacional

Se estimó aplicando una encuesta de autoevaluación separada del informe titulado: Metodología para la investigación del clima organizacional V. 02 - 2011. A cargo de la Dirección General de Salud de las Personas, en Lima, Perú el año 2011. Con el punto de Identificar el nivel de clima organizacional de los individuos que se encuestarán para efectos de la investigación; de acuerdo a la Potencial humano, Diseño organizacional y Cultura organizacional.

El instrumento está conformado por 34 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Cultura de la Organización: ítems del 1 al 5), Diseño organizacional: ítems del 6 al 14), Potencial Humano: ítems del 15 al 34). El cuestionario utilizó la escala de respuesta tipo Likert con 3 opciones de respuesta: Inadecuado =1, Para Regular = 2, Adecuado =3.

Entonces el cuestionario según categoría incluye en su estructura 34 ítems o preguntas de distribuidos en 3 dimensiones: Para la interpretación de los resultados, se tuvo en cuenta el siguiente puntaje: Inadecuado: 34 a 56 puntos, Para Adecuar: 57 a 79 puntos, Adecuado: 80 a 102 puntos.

Variable 2: Desempeño laboral

Fue medido mediante la aplicación de cuestionario de autoevaluación extraído del autor Quispe E, 2015. Con el objetivo de Identificar de medir la variable “desempeño laboral” considerando como dimensiones la productividad laboral, eficacia y eficiencia.

El cuestionario tuvo 15 ítems divididos en 3 dimensiones: Productividad laboral: Ítems del 1 al 5, Eficacia: Ítems del 6 al 10, Eficiencia: Ítems del 11 al 15. El cuestionario utiliza la escala de respuesta tipo Likert con opciones de respuesta: Deficiente = 1, Regular = 2, Eficiente = 3. Para la interpretación de los resultados, se tuvo en cuenta el siguiente puntaje: Deficiente: 15 a 25 puntos, Regular: 26 a 35 puntos, Eficiente: 36 a 45 puntos.

Validez

La técnica empleada para la validez de los instrumentos fue juzgada por expertos relacionados con el comportamiento de las variables, quienes ofrecieron su opinión de la validez.

Variable	N.º	Especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima organizacional	1	Dr. en Gestión pública	4.4	Instrumento aplicable
	2	Mg. en Gestión servicios de la salud	4.4	Instrumento aplicable
	3	Mg. en Gestión servicios de la salud	4.4	Instrumento aplicable
Desempeño laboral	1	Dr. en Gestión pública	4.4	Instrumento aplicable
	2	Mg. en Gestión servicios de la salud	4.5	Instrumento aplicable
	3	Mg. en Gestión servicios de la salud	4.4	Instrumento aplicable

Fuente: Según evaluación de expertos.

El promedio de la evaluación del cuestionario “Clima organizacional” fue 4.4 resultado que indica que existe coherencia en un 88 % en la puntuación de los expertos, concluyendo que el cuestionario fue válido para la aplicación en la investigación. En cuanto al cuestionario “Desempeño laboral” el promedio fue 4.43 resultado que demostró coherencia en un 88.6 % en la evaluación de los expertos, por lo que fue apto para su aplicación.

Confiabilidad

Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach. Donde se utilizó una prueba piloto para determinar el valor del alfa por cada variable considerada en el presente estudio.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Rango de valoración del alfa de Cronbach

Rango	Nivel
00,90 – 01,00	Excelente
00,80 – 00,90	Muy bueno
00,70 – 00,80	Aceptable
00,60 – 00,70	Cuestionable
00,50 – 00,60	Pobre
00,00 – 00,50	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Var. independiente: Clima Organizacional

Tuvo un índice de 0,943 que se sitúa en el nivel “Excelente” de fiabilidad.

Clima Organizacional

Alfa - Cronbach	Ítems
,943	34

Fuente: SPSS.

Var. dependiente: Desempeño Laboral

Tuvo un índice de 0,975 que se ubica en el nivel “Excelente” de fiabilidad.

Desempeño Laboral

Alfa - Cronbach	Ítems
,975	15

Fuente: SPSS.

3.5. Procedimientos

Se realizó de acuerdo a una serie de procedimientos generales, de acuerdo con la metodología científica:

- Identificar y delimitar del problema de estudio: Se realizó de acuerdo a la realidad problemática de la Red de Salud Picota, 2021.
- Planificación de investigación: Establecido en la parte administrativa del proyecto, que sirvió como guía para el cumplimiento de los plazos estipulados.
- Elaboración y validación del cuestionario: Cada enunciado responde con la evaluación del indicador, dimensión y variable establecida, la misma que fue validado por profesionales con grado de doctor y conocedores del tema en estudio.
- Recojo y procesamiento de datos: Hacia el inicio de la recepción de información, la descripción general de cada sujeto que forma parte de la muestra, quienes indicaron sus percepciones y opinión personal de acuerdo a los enunciados (Hernández et al., 2014).
- Análisis de la información: Que facilitó el procesamiento, la interpretación de los resultados obtenidos, cumpliendo o rechazando la hipótesis planteada.
- Redacción y presentación del informe: Cumplimiento de la norma APA séptima versión e introducción de los resultados encontrados.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Según Muñoz y Benassini (citado por Caballero; 2011), los datos son el tipo de almacenamiento de datos para la evaluación de asociación y correlación. La idea es pensar que la información de los registros es relacionada con el dinero en cifras cuantificables, tablas de agentes y diversos segmentos significativos para hacer la buena comprensión de los resultados.

La investigación actual se centra en una sistematización de datos sensibles, en la que se utilizó la planificación de los datos a través del programa Excel 2019 con la ayuda de ilustraciones y el programa estadístico SPSS.

Los resultados se prepararon en el programa de tipo estadístico por nombre SPSS. v25, utilizando el coeficiente de relación r de Pearson. Se consideró que la tabla adjunta reconoce la implicación que se compara con el valor del coeficiente de resultado.

Valoración del coeficiente de correlación

Valor de r	Significado
- 00.90	Muy fuerte negativamente
- 00.75	Considerable negativamente
- 00.50	Media negativamente
- 00.25	Débil negativamente
- 00.10	Muy débil negativamente
+ 00.00	Sin correlación
+ 00.10	Muy débil positivamente
+ 00.25	Débil positivamente
+ 00.50	Media positivamente
+ 00.70	Considerable positivamente
+ 00.90	Muy fuerte positivamente
+ 01.00	Perfecto positivamente

Fuente: Hernández et al., (2014)

3.7. Aspectos Éticos

Se actuó de manera moral y experta, garantizando la calidad de ética resuelta en la presente mediante la aplicación de los principios éticos; Los datos se trataron con la debida seriedad, se mantuvo el secreto y la veracidad de la información, respetando la autonomía de los docentes, no ocasionándolos ninguna consecuencia negativa y aplicando el principio de la justicia en sus resultados. Asimismo, se contó con la aprobación de la institución de salud para la utilización de los datos con fines exclusivamente académica. La investigación se enmarca dentro del código de ética de la UCV, donde se ha citado a los autores de acuerdo a la norma internacional APA, séptima edición. En tanto, cuenta con su cita correspondiente. Lo que asegura la ética en la presente, de acuerdo al principio de beneficencia de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel del clima organizacional en la Red de Salud Picota, 2021.

Tabla 1

Nivel de las dimensiones del clima organizacional en la Red de Salud Picota, 2021.

Variable/ Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Clima organizacional	Malo	34 – 46	6	15%
	Regular	57 – 79	14	35%
	Bueno	80 - 102	20	50%
	Total		40	100%
Cultura de la organización	Malo	5 - 8	8	20%
	Regular	9 – 12	12	30%
	Bueno	13 - 15	20	50%
	Total		40	100%
Diseño organizacional	Malo	9 - 15	6	15%
	Regular	16 - 21	15	38%
	Bueno	22 - 27	19	48%
	Total		40	100%
Potencial humano	Malo	20 - 33	4	10%
	Regular	34 – 47	14	35%
	Bueno	48 - 60	22	55%
	Total		40	100%

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación:

El nivel del clima organizacional es bueno con 55 %, regular con 35 % y malo con 15 %. Según dimensiones; En cultura organizacional es bueno con 50 %, regular con 30 % y malo con 20 %. En diseño organizacional, es bueno con 48 %, regular con 38 % y malo con 15 %. Finalmente, en la dimensión potencial humano, fue bueno con 55 %, regular con 35 % y malo con 10 %.

4.2. Nivel del desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.

Variable/ Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Desempeño laboral	Deficiente	15 – 25	7	18%
	Regular	26 – 35	20	50%
	Eficiente	36 - 45	13	33%
	Total		40	100%
Productividad	Deficiente	5 - 8	8	20%
	Regular	9 – 12	20	50%
	Eficiente	13 - 15	12	30%
	Total		40	100%
Eficacia	Deficiente	5 - 8	3	8%
	Regular	9 – 12	22	55%
	Eficiente	13 - 15	15	38%
	Total		40	100%
Eficiencia	Deficiente	5 - 8	8	20%
	Regular	9 – 12	19	48%
	Eficiente	13 - 15	13	33%
	Total		40	100%

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación:

El nivel del desempeño laboral fue regular con 50 %, eficiente con 33 % y deficiente con 18 %. Según dimensiones; La productividad fue regular con 50 %, eficiente con 30 % y deficiente con 20 %. La eficacia fue regular con 55 %, eficiente con 38 % y deficiente con 8 %. La eficiencia fue regular con 48 %, eficiente con 33 % y deficiente con 20 %.

Prueba de normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,908	40	,060
Desempeño laboral	,926	40	,132

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación

En la tabla se observa que el valor de significancia de las dos variables (0.060 y 0.132) son mayores a 0.05 (margen de error); por lo tanto, se asume que los datos presentados tienen una distribución normal; es decir, que se tiene que utilizar el coeficiente de Pearson.

4.3. Relación entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.

Se estableció los puntajes de ambos instrumentos para determinar valores cuantitativos y hacer uso de la técnica estadística de correlación de Pearson (r) al 95% de confianza. Esto con el objetivo primordial de conocer la conexión entre los factores de estudio y de aceptar o rechazar la hipótesis de esta investigación.

Contraste de la hipótesis general planteada:

H_a : Existe relación significativa entre las variables estudiadas

H_0 : No existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Tabla 3

Estadísticas de correlación de Pearson

<i>Regresión</i>	
C. de correlación	0.787
C. de determinación R^2	0.619
R^2 ajustado	0.609
Error típico	4.636
Obs.	40

Fuente. SPSS.

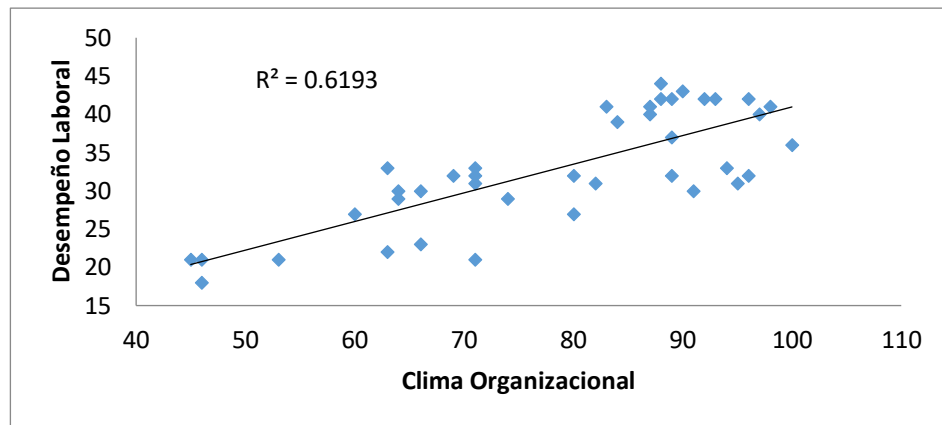


Figura 1. Diagrama de dispersión

Fuente. Base de datos.

Interpretación:

De la Tabla número 3 y Figura número 1 se observa que el coeficiente de correlación (r) de Pearson (r) es igual a 0.787 encontrándose una relación positiva considerable fuerte. Esto se confirma con el valor del coeficiente de determinación R^2 igual a 0.619, lo que significa que el 61.9 % del clima organizacional influyen en el desempeño laboral.

Tabla 4

Análisis de varianza de las variables estudiadas

	° de libertad	\sum de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	1	1328.95	1328.95	61.83	0.000
Residuos	38	816.82	21.50		
Total	39	2145.78			

Fuente. Datos propios de la investigación.

Reglas de decisión:

Si Valor crítico de $F > 0.05$, se acepta (H_0) y se rechaza (H_a)

Mientras si $F < 0.05$, se rechaza (H_0) pero se acepta (H_a)

Interpretación:

En la Tabla número 4, al comparar el valor crítico de F que es igual a 0.000 con el margen de error o nivel de significancia que es 0.05. Se resuelve que el valor crítico de F es menor, por lo tanto, adhiriéndose a las pautas de elección, se termina aceptando la hipótesis alterna de estudio.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al nivel de **clima organizacional** en la Red de Salud Picota, en el año 2021 se encontró en un **nivel bueno**. Este resultado es el promedio de los niveles por dimensiones que se estudiaron, por ejemplo, en la dimensión **Potencial Humano** fue bueno con un **55 %**, la dimensión **Cultura de la Organizacional** tuvo un nivel bueno con un **50 %** y finalmente que la dimensión **Diseño Organizacional** tuvo un nivel bueno con un **48 %**. Estos resultados indican que el clima organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Picota, en el año 2021 ha sido muy favorable para el cumplimiento de sus actividades estratégicas y cotidianas de una manera más eficiente y eficaz. Con estos valores encontrados podemos confirmar que en la Red de Salud Picota se viene aceptando de forma positiva las reglas para una mejora continua con respecto a esta variable estudiada. Estos resultados tienen cierto nivel de similitud con la investigación de Pinedo (2020) donde afirman que entre el clima laboral y el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa ferretera, existe una relación lineal positiva y significativa. También lo puede afirmar a nivel regional, el investigador Monteza (2017) que existe una conexión inmediata y enorme entre los factores, con un coeficiente rho igual a 0.807 entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores, consecuentemente terminó reconociendo la aceptación de la hipótesis planteada. Mediante estos resultados se infiere que en la mayoría de las instituciones existe un ambiente laboral que cuenta con las condiciones necesarias para que los colaboradores realicen sus actividades sin mayores problemas y aumenten su nivel de rendimiento, mejorando la competitividad de las empresas.

Respecto al nivel del **desempeño laboral** de los colaboradores en la Red de Salud Picota, en el año 2021 se descubrió que el **50 %** de los encuestados respondieron que esta variable de estudio se encuentra en el **nivel Regular**. Estos resultados son reflejo de las valoraciones realizadas por cada dimensión de la variable número 2, en la que se pudo observar que en la dimensión **Eficacia** se encuentra en un nivel Regular con un **55 %**, en la dimensión **Productividad** están en el nivel Regular con un **50 %**, y finalmente

en la dimensión **Eficiencia** están en el nivel Regular con un **48 %**. Estos resultados indican que el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, en el año 2021 ha sido favorable para el cumplimiento de las metas asignadas de una manera más responsables y lograr alcanzar el nivel de producción. Con estos resultados encontrados podemos confirmar que en la Red de Salud Picota se viene aceptando de forma positiva las reglas para una mejora continua con respecto a esta variable estudiada, sin embargo, los resultados no son los esperados, ya que, en toda organización, siempre se va a querer que los colaboradores ofrezcan su máximo desempeño para con la empresa, pero, esto va depender del ambiente y/o las condiciones laborales a las que la empresa impone. Los resultados descritos anteriormente guardan relación con el estudio de los investigadores Manjarrez, Boza, Mendoza (2020); en sus resultados se pudieron notar como componentes elementos persuasivos regulares, así como el efecto sobre la ejecución del trabajo y la intensidad de las posadas objetivas de investigación. Este estudio tuvo como conclusión considerar la autonomía del empleado como estrategia para potenciar su motivación, y desarrollar sus funciones con independencia.

Finalmente, reconocemos la hipótesis alterna. En cuanto a esta relación de importancia, podemos decir que el clima organizacional es un factor influyente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, en el año 2021. Este resultado termina siendo válido porque se determinó una relación positiva considerable con un valor de Pearson igual a 0.787. y un valor de determinación igual a 0.619. Datos que representa una influencia del 61.9 % del ambiente laboral o clima organizacional en el rendimiento y/o desempeño de los trabajadores. Asimismo, la relación es lineal significativa y directamente proporcional. Asumiendo que cuando una aumenta, la otra lo hace también. Estos resultados se identifican con el estudio de Montoya, Beiiio (2017). El resultado fue el 95% de los instructores y el 90,6% de los jefes manifestaron sentirse felices con su trabajo. El 80% de los educadores y el 72,7% del personal regulador expresaron que vieron un grado significativo de entorno jerárquico o lugar de trabajo. La relación entre los puntajes mundiales para el clima organizacional y satisfacción laboral fue mediblemente crítica, tanto en educadores, como gerenciales. Teniendo todo en cuenta, la visión de

un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos. Mientras que el investigador Santoyo (2019) logró demostrar que, en caso de que la visión del clima organizacional sea aceptable, el desempeño laboral será positiva, así como un perpetuo aire de trabajo agradable y coherencia con las solicitudes de presentación de los compañeros. Tener la opción de razonar que el grado de entorno jerárquico se identifica con el grado de ejecución que examinan los trabajadores presentes en la asociación.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positivamente considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral; con un coeficiente de correlación r igual a 0.787. Asimismo, la relación es significativa con un p – valor igual a 0.000. además, tiene el 61.9 % de dependencia entre variables.
- 6.2.** El clima organizacional en la Red de Salud Picota, 2021 fue bueno con 50 %, regular con 35 %, y malo con 15 %. Es decir que debemos mejorar las dimensiones sobre la cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano de los colaboradores, para garantizar la motivación, toma de decisiones y el liderazgo.
- 6.3.** El desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021, fue regular con 50 %, eficiente con 33 % y deficiente con 18 %. Es decir que tendremos que mejorar dichas dimensiones en cuanto la productividad laboral, eficacia y eficiencia de la organización. Para levantar el nivel de producción, adaptabilidad y cumplimiento de las metas.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director y colaboradores de la Red de Salud Picota, incorporar capacitaciones que refuercen el clima organizacional, considerando la relación significativa que tiene con la variable desempeño laboral de sus colaboradores, para con esos planes lograr una satisfacción interna y externa de los servicios que ofrecen.
- 7.2.** A los jefes y colaboradores de la Red de Salud Picota, realizar constataciones interrumpidas e intermitentes para tener la opción de aplicar proporciones de mejora constante en la base relativa al entorno jerárquico experimentado por los compañeros de equipo.
- 7.3.** A la dirección de la Red de Salud Picota, tener que representar las deficiencias de los colaboradores que influyen en el desempeño laboral mediante la aplicación de medidas correctivas para lograr los objetivos esperados por la organización; además se propone avanzar en la preparación, intercambiar opiniones entre los colaboradores de la Red de Salud, intentando mantener una gran inspiración, comunicación y confianza.

REFERENCIAS

- Aptitus. (2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. elcomercio.pe. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Bravo M, & Cardenas D. (2005). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa se servicios de Asesoría*. Caracas: Universidad Católica Andres Bello. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico. DF: Trillas. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/730/PANDURO_SOLS_OL_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brunet. (2011). *El Clima del Trabajo en las Organizaciones*. Mexico DF: Trillas. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=9DA9AE86571916505AD70BF8FA3EB90D.jvm1?sequence=1>
- Campbell, & et al. (1993). Mexico. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2701/CHING%20CAMPOS%20GLENY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato. ((2007)). *Administración de recursos humanos*. México, DF: McGraw.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de [/dialnet.unirioja.es. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. . México D.F: Mc Graw Hill.
- Chirinos, Merino & Martínez. (9 de Enero de 2018). <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>

- Coulter R. (noviembre de 2010). Obtenido de es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo
- Coulter, R. (enero 2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicioneficacia.html>.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas*. México: Pearson: (1edición ed.).
- DaSilva. (2008). Obtenido de <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- DaSilva R. (noviembre de 2010). Obtenido de es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo
- Delgado, Calvanapón, & et al. (17 de 04 de 2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Dench. (2021). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. [gestion.pe. https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/](https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/)
- Geografía, I. (2012). *Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*.
- González, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Dialnet*, 5. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- Hernandez, Fernandez, Baptista. (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/736/Kelita_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hidalgo, C. (2018). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los*

- colaboradores de la farmacia San José EIRL, tarapoto-2015.* [Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACION - Claudia Minelly Hidalgo Muñoz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Huaman, J. (2019). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.* Chincha: universidad autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/788/1/Jose%20Fernando%20Jaques%20Taype.pdf>
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2006).
- Jara Martinez, A. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Litwin , & Stringer . (1968). *Motivación and Organizational Climate.* Boston.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2 de Febrero de 2020). <http://scielo.sld.cu/>. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- MINSA. (2012). *Metodología para el estudio del clima organizacional v.02.* Lima: minsa. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Montenegro Y, & Valenzuela K. (03 de 12 de 2019). <repositorio.upeu.edu.pe>. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2777/Yadira_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.* Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Montoya, P., Beio, N., & et al. (2 de 07 de 2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tIng=n
- Moorhead, G., & R.W. . (1998). *Organizational behavior: managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
- Motowidlo. (2003). *Predicción del Rendimiento laboral a partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales*. Bogota. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacional_Rescafe.pdf
- Pinedo W, Tipa A, & Vela J. (2020). *El clima laboral y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferretera QUIZUD E.I.R.L Moyobamba, 2020*. Moyobamba: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53911/B_Pinedo_VWJ-Tipa_PAA-Vela_YJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, Stephen, & Coulter . (2010). *Administración*. México: Pearson educación. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez. (2001). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de guanajuato*. Guanajuato. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>
- Santoyo, S. (2019). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. P. Juan Abad en el distrito de Motupe*. Chiclayo: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2228/1/TL_SantoyoCumpaSelene.pdf

Soria, P. &. (16 de 10 de 2019). *www.scielo.org.mx*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2205.pdf>

Wehrich, K. (noviembre de 2010). Obtenido de es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
Variable 1: Clima Organizacional.	Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (Ministerio de Salud, 2008).	Es la medición mediante un cuestionario del nivel del clima organización según la cultura de la organización, el diseño y el potencial humano.	Cultura de la Organización	Identidad	Ordinal
				Conflicto	
				Motivación	
			Diseño organizacional	Remuneración	
				Estructura	
				Toma de decisiones	
				Comunicación organizacional	
			Potencial Humano	Confort	
				Recompensa	
				Innovación	
Liderazgo					
Variable 2: Desempeño Laboral	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2000)	Es la medición mediante un cuestionario del desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud Picota considerando la productividad laboral, la eficacia y eficiencia.	Productividad laboral	Nivel de producción.	Ordinal
				Cumplimiento de las metas	
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad	
				Metas logradas	
				Cumplimiento de las tareas	
			Eficiencia	Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	
				Responsabilidad	
				Conocimientos técnicos	
				Liderazgo y cooperación	
			Adaptabilidad		

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la red de salud picota, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS										
<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021?</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>H_a: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica</p> <p>La Técnica empleada fue la Encuesta</p>										
<p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021?</p>	<p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021.</p>	<p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>H1: El clima organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021 es de nivel bueno.</p> <p>H2: El desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Picota, 2021 es de nivel eficiente</p>	<p style="text-align: center;">Instrumento:</p> <p>Considerando la naturaleza del problema y los objetivos planteados, el instrumento que se empleo fue el cuestionario.</p>										
DISEÑO DE INVESTIGACION:	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLE Y DIMENSIONES											
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: básico Nivel Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental de tipo transversal. Esquema:</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>Donde: M: Trabajadores</p> </div> </div> <p>V1= (Clima organizacional) V2= (Desempeño laboral) r : Relación entre variables</p>	<p>Población: Lo conformaron 213 colaboradores de la red de salud picota 2021.</p> <p>Muestra: Lo conformaron 40 colaboradores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variable</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Clima organizacional</td> <td>Cultura de la organización</td> </tr> <tr> <td>Diseño organizacional</td> </tr> <tr> <td>Potencial humano</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Productibilidad</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Clima organizacional	Cultura de la organización	Diseño organizacional	Potencial humano	Desempeño laboral	Productibilidad	Eficacia	Eficiencia
Variable	Dimensiones												
Clima organizacional	Cultura de la organización												
	Diseño organizacional												
	Potencial humano												
Desempeño laboral	Productibilidad												
	Eficacia												
	Eficiencia												

Instrumentos de Recolección de Datos

Encuesta sobre el Clima Organizacional

Esta encuesta solicita tu colaboración y sinceridad, para que resulte exitoso el trabajo del investigador, lee atentamente poniendo énfasis en cada una de las preguntas y califica, colocando una (x) debajo de las palabras, según sea tu respuesta. Gracias

1. **Malo**
2. **Regular**
3. **Bueno**

N°	Dimensiones			
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN		1	2	3
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.			
2	No me río de bromas.			
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.			
4	La innovación es características de nuestra organización.			
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas			
DISEÑO ORGANIZACIONAL		1	2	3
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.			
7	Mi jefe está disponible cuando se la necesita.			
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
9	Las cosas me salen perfectas.			
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.			
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.			
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.			
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.			
14	En mi organización participó en la toma de decisiones.			
POTENCIAL HUMANO		1	2	3
15	Estoy sonriente.			
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.			
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.			

19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.			
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.			
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.			
22	Cometo errores.			
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.			
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.			
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.			
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.			
27	Mi salario y beneficios son razonables			
28	Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.			
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.			
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.			
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud			
32	Nunca he mentado.			
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud			
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.			

Encuesta sobre Desempeño Laboral

Esta encuesta solicita tu colaboración y sinceridad, para que resulte exitoso el trabajo del investigador, lee atentamente poniendo énfasis en cada una de las preguntas y califica, colocando una (x) debajo de las palabras, según sea tu respuesta. Gracias

1. Deficiente
2. Regular
3. Eficiente

N°	Dimensiones			
PRODUCTIVIDAD LABORAL		1	2	3
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?			
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?			
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?			
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?			
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?			
EFICACIA		1	2	3
6	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?			
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?			
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?			
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?			
10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?			
EFICIENCIA		1	2	3
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?			
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?			
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?			
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?			
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?			

Validación de Instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: CLIMA ORGANIZACIONAL
 Autor (s) del instrumento (s) : ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: clima organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 05 de abril de 2021



Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : _ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 05 de abril de 2021



Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Panduro Aching Jamerlin
 Institución donde labora : Hospital Rural Picota
 Especialidad : Magister Gestión servicio de la Salud
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: CLIMA ORGANIZACIONAL
 Autor (s) del instrumento (s) : ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable. Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable. clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: clima organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 06 de abril de 2021



 GOBIERNO REGIONAL ZARUMBEZ
 RED DE SERVICIO DE SALUD PICOTA
 MICRO REGIÓN SULTO MONTA
 M. Ocho Jamerlin Panduro Aching
 EXPERTO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Panduro Aching Jamerlin
 Institución donde labora : Hospital Rural Picota
 Especialidad : Magister Gestión servicio de la Salud
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : _ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 06 de abril de 2021



 GOBIERNO REGIONAL SAN ANTONIO
 REO DE SERVICIO DE SALUD TUCUMÁN
 MICRO REO DE SALUD PICOTA
 Mg. Obst. Yvettina Paedro Athay
 DIRECTOR

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Chiroque Linares, Stalin Mao
 Institución donde labora : Centro de Salud Pucacaca
 Especialidad : Magister en Gestión de los Servicios de la Salud
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: CLIMA ORGANIZACIONAL
 Autor (s) del instrumento (s) : ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: clima organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto 08 de abril de 2021

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN

 M.G.C.D. STALIN MAO CHIROQUE LINARES

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Chiroque Linares, Stalin Mao
 Institución donde labora : Centro Salud de Pucacaca
 Especialidad : Magister en Gestión de los Servicios de la Salud
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 08 de abril de 2021

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN

 M.G.C.D. STALIN MAO CHIROQUE LINARES

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO
UNIDAD DE GESTIÓN TERRITORIAL PICOTA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CARTA N° 031-DIRESA-OGESS/BM-UNGET/P-2021.

DE : MC. LUIS FERNANDO MONDRAGÓN BAZÁN.
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA UNGET PICOTA

A : ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIO.

FECHA : PICOTA, 06 DE ABRIL DEL 2021.

Mediante el presente, esta Dirección AUTORIZA a ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO aplicar cuestionario al personal de la sede administrativa de la Red de Salud Picota, como parte de su tesis de la Maestría Gestión en Servicio de la Salud de la Universidad César Vallejo – Tarapoto. Debiendo brindarle facilidades para el desarrollo de su encuesta.

ATENTAMENTE:



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN

M.C. Luis Fernando Mondragón Bazán
DIRECTOR EJECUTIVO

Interesado
Cc/archivo
LFMB/vgr/2021

Base de datos estadísticos

N°	Cultura de la organización	Diseño organizacional	Potencial humano	Clima organizacional	Productibilidad	Eficacia	Eficiencia	Desempeño laboral
1	14	26	56	96	15	14	13	42
2	13	27	58	98	15	13	13	41
3	8	14	31	53	7	9	5	21
4	14	18	50	82	9	10	12	31
5	11	20	43	74	10	9	10	29
6	9	20	60	89	12	11	9	32
7	9	17	45	71	12	11	9	32
8	15	27	49	91	9	11	10	30
9	12	18	50	80	10	11	11	32
10	14	23	51	88	15	15	14	44
11	7	19	40	66	8	10	5	23
12	5	11	29	45	7	7	7	21
13	13	27	50	90	13	15	15	43
14	7	15	41	63	8	9	5	22
15	11	18	34	63	12	10	11	33
16	12	18	41	71	12	9	12	33
17	15	23	49	87	13	13	15	41
18	5	10	31	46	7	7	7	21
19	15	26	59	100	10	14	12	36
20	12	20	39	71	12	9	10	31
21	15	25	52	92	13	15	14	42
22	10	16	38	64	9	11	9	29
23	10	17	39	66	9	9	12	30
24	13	24	59	96	12	10	10	32
25	14	25	50	89	10	13	14	37
26	7	10	29	46	7	6	5	18
27	15	24	48	87	14	13	13	40
28	14	25	55	94	12	9	12	33
29	13	22	53	88	15	13	14	42
30	12	21	47	80	9	9	9	27
31	15	22	58	95	11	11	9	31
32	14	22	48	84	12	15	12	39
33	9	20	35	64	11	10	9	30
34	15	27	51	93	15	14	13	42
35	15	26	48	89	13	14	15	42
36	8	11	41	60	8	11	8	27
37	6	19	46	71	6	10	5	21
38	12	20	37	69	12	11	9	32
39	13	22	48	83	15	13	13	41
40	14	25	58	97	13	14	13	40

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

CARTA N° 034-DIRESA-OGES/BM/UNGET/P-2021

DE: Luis Fernando Mondragón Bazán
Director Ejecutivo de la UNGET-Picota

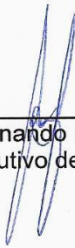
A: Elizabeth Rogelia Camacho Palomino
Estudiante de la Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la
Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

SUNTO: Autorizar publicar o difundir los resultados de su investigación
aplicados en la institución a mi cargo

FECHA: Picota, 07 de septiembre de 2021


Mediante el presente y cumpliendo con la Ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada AUTORIZA a ELIZABETH ROGELIA CAMACHO PALOMINO, publicar y/o difundir los resultados del estudio titulado: clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la red de salud picota, 2021, el cual tuvo por objetivo: determinar la relación entre el nivel de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores en la red de salud picota, 2021, y que se enmarca dentro de un trabajo de investigación académica de nivel de tesis, el cual cumple con los protocolos y códigos de ética en la investigación.

Atentamente,


M.C Luis Fernando Mondragón Bazán
Director Ejecutivo de la UNGET-Picota



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN


M.C. Luis Fernando Mondragón Bazán
DIRECTOR EJECUTIVO