



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Red de Salud
Huaylas Sur, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bojórquez Aramburú, Hugo Marco (ORCID: 0000-0001-7239-2400)

ASESOR:

Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Para ti madre linda, que Dios te proteja.

Dedicada a mi esposa Silvia por su apoyo constante y su perseverancia para que yo pueda hacer realidad la maestría.

A mi padre, hijos, hermanas y nietos

Hugo Marco

Agradecimiento

Mi agradecimiento al Dr. Roque Wilmar Florián, mi asesor metodológico, por todo el aporte y la paciencia tenida.

Al personal de la Red de Salud Huaylas Sur por su colaboración en la presente investigación.

Y a ti mi Dios padre, porque sin ti, nada sería posible.

El autor.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Distribución de la población censal de colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021	16
Tabla 02. Nivel del clima organizacional de la red de salud Huaylas Sur, 2021.	21
Tabla 03. Nivel del desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021	22
Tabla 04. Relación entre los niveles de clima organizacional y los niveles del desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021	25
Tabla 05. Relación entre los niveles de estructura y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	26
Tabla 06. Relación entre los niveles de responsabilidad y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	27
Tabla 07. Relación entre los niveles de recompensa y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	28
Tabla 08. Relación entre los niveles de riesgo y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	29
Tabla 09. Relación entre los niveles de relación y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	30
Tabla 10. Relación entre los niveles de cooperación y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	31
Tabla 11. Relación entre los niveles de estándares de desempeño y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	32
Tabla 12. Relación entre los niveles de conflicto y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	33
Tabla 13. Relación entre los niveles de identidad y el desempeño laboral, del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021.	34

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución de frecuencias del nivel del clima organizacional del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021, según dimensiones.	21
Figura 2	Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021, según dimensiones	23
Figura 3	Dispersión de las puntuaciones entre el clima organizacional y el desempeño laboral.	25

RESUMEN

El estudio, tuvo como objetivo, establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021. El tipo de estudio, según su nivel de alcance es relacional, cuyo diseño de estudio es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Se trabajó con la población censal, constituida por 56 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de los instrumentos: Escala valorativa del clima organizacional y la escala valorativa del desempeño laboral, se recolectaron datos, que fueron analizados mediante tablas de frecuencias, diagrama de barras, tablas de contingencia y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Entre sus resultados, se determinó que, el clima organizacional es percibido como regular por el 76.79% de trabajadores y a la vez el desempeño laboral como medianamente eficiente por el 53.57% de trabajadores. Concluyendo, que existe una relación directa de nivel fuerte ($Rho=0,734$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, Red de salud.

ABSTRACT

The objective of the study was to establish the relationship between the organizational climate and work performance in the personnel of the Huaylas Sur Health Network, 2021. The type of study, according to its level of scope is relational, whose study design it is non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational. We worked with the census population, made up of 56 workers. For data collection, the survey technique was used and through the application of the instruments: Assessment scale of the organizational climate and the assessment scale of work performance, data were collected, which were analyzed using frequency tables, bar diagrams, tables contingency and the nonparametric Sperman's Rho test. Among its results, it was determined that the organizational climate is perceived as regular by 76.79% of workers and, at the same time, job performance as moderately efficient by 53.57% of workers. Concluding, that there is a direct relationship of strong level ($Rho = 0.734$) and significant ($P\text{-value } 0.000 < 0.05$) between the organizational climate and work performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, Health network.