



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima laboral y desempeño laboral del personal de salud de la  
Red Conchucos Sur- Huari, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Pinedo Gonzales, Estefany Brisas (ORCID: 0000-0002-3822-9375)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

Chimbote – Perú

2021

## **Dedicatoria**

Dedicado a la memoria de mi madre a quien siempre tengo presente gracias a la promesa que hice de luchar siempre hasta alcanzar mis metas.

Con mucho cariño dedicado a mi hija y mi hijo quienes son mi más grande motivación

**Estefany Pinedo**

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento a mi padre por todo el apoyo que siempre me brinda y por sus sabios consejos, también le agradezco a mi esposo por su comprensión y apoyo en realizar este trabajo de investigación.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1	Población del estudio	17
Tabla 2	Dimensiones del clima laboral	18
Tabla 3	Dimensiones del desempeño laboral	18
Tabla 4	Identificación del clima laboral en sus dimensiones en el personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021	20
Tabla 5	Identificación del desempeño laboral en sus dimensiones en el personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021	21
Tabla 3	Establecimiento de la relación de las condiciones laborales, realización personal, comunicación, supervisión e involucramiento laboral con el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur Huarí, 2021	22
Tabla 6	Correlación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021	23
Tabla 7	Determinación de la relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur Huarí 2021	65

## Índice de figuras

Figura 1	Identificación del clima laboral en sus dimensiones en el personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021	66
Figura 2	Identificación del desempeño laboral en sus dimensiones en el personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021	66

## Resumen

El clima organizacional se compone como un factor clave y esencial para el éxito de toda organización de salud, debido a que los profesionales médicos presentan un mejor desempeño laboral y mayor crecimiento profesional; ante ello, el objetivo general fue determinar la relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021. Por otro lado, en relación a la metodología que se utilizó fue básico-correlacional, por el cual, la muestra estuvo integrada por 24 trabajadores de salud, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Como resultado principal se ha obtenido que con un el valor de  $p = 0,000 < 0.05$ , existe una relación fuerte y positiva, entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari. Se concluyó que el nivel de clima laboral fue regular y el desempeño laboral en el personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí, también fue regular con el 37.5%;

**Palabras clave:** Desempeño laboral, clima laboral, ambiente laboral.

## **Abstract**

The organizational climate is composed as a key and essential factor for the success of any health organization, due to the fact that medical professionals present better job performance and greater professional growth; Given this, the general objective was to determine the relationship between the work environment and the performance of the health personnel of the Red Conchucos Sur-Huari 2021. On the other hand, in relation to the methodology that was used, it was basic-correlational, for which, The sample consisted of 24 health workers, who were given a questionnaire for both variables. As the main result, it has been obtained that with a value of  $p = 0.000 < 0.05$ , there is a strong and positive relationship between the work environment and the performance of the health personnel of the Conchucos Sur-Huari Network. It was concluded that the level of work environment was regular and the work performance of the health personnel of the Conchucos Sur-Huari Network was also regular with 37.5%;

**Keywords:** Work performance, work environment, work environment.



## I. INTRODUCCIÓN

Akinwale y Olusoji (2020) indica que el clima organizacional es indispensable en la vida diaria de la fuerza laboral, y el mecanismo que impulsan los niveles de desempeño; por ello se requiere la atención de la dirección de las organizaciones corporativas; además, para retener y prevenir la intención de rotación entre el personal de salud, los hospitales deben prestar la debida atención a las cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral.

Gabler et al (2020) indica que, en algunos estados americanos, el 70% del personal que labora en el ámbito sanitario, ha experimentado grandes cambios en su ambiente laboral, incidiendo en su motivación, salarios, estrés, entre otros factores; por ello, que el clima laboral actualmente juega un rol importante en la sociedad debido a que es un componente clave para el desempeño laboral.

Por otro lado, Sendawula et al (2018) en Uganda, el 44,7% de los empleados del sector salud indican que la capacitación, el clima laboral y el compromiso predicen significativamente el desempeño. Por ello, se necesita de apoyo organizacional, cooperación mutua y materiales necesarios para sus funciones para mejorar la calidad del desempeño laboral y los resultados de los pacientes.

Por otro lado, en Suecia, según Hylén et al (2018) sostiene que en Suecia, el 58% del personal sanitario refiere percibir un ambiente de trabajo con menos conflictos entre colegas, menos estrés percibido y un clima de organización mejorado beneficiará a los pacientes a través de una mejor atención. De igual manera en Suecia, Bachnick et al (2018) refiere que el 90% del personal de salud poseen buenas actitudes, demostrando que la calidad de atención es muy alta, debido a que el clima laboral y las relaciones entre paciente-médico influyen en la atención centrada en el paciente.

Paralelamente, Abbo (2018) señala que en la ciudad de Tororo, el 60% del desempeño laboral fue bueno en todos los establecimientos de salud pública y más de la mitad de los trabajadores de la salud se desempeñaron de manera adecuada.

A nivel nacional, Mandemio (2020) señala que incentivar acciones recreativas y desarrollar estrategias con la finalidad de mejorar la comunicación interna, se componen como algunas claves para que el clima organizacional sea el apropiado durante la pandemia en el personal de salud, y se tenga estándares de calidad bajo un buen desempeño laboral.

Además, Atencio y Tarqui (2020) revela que sólo el 24.5% de los trabajadores en el Hospital Nacional Alberto Sabogal presentan un desempeño laboral bajo; sin embargo, es necesario que la dirección del centro hospitalario desarrolle grandes esfuerzos adicionales para alcanzar un mejor desempeño del personal sanitario.

Según Castillo et al (2019) señala que en los establecimientos de salud en una Microred de Perú, el clima organizacional de los trabajadores fue 68.2%, por ello, en un establecimiento de salud se tiene que ejecutar y gestionar estrategias integradas que puedan influir en el clima organizacional y en el servicio de calidad ofrecido hacia el paciente.

A nivel local, en la Red de Conchucos Sur- Huari representa un eje urbano de comunicación entre la zona andina y costera en la región; por ello, uno de los principales problemas de esta red es la escasez de las habilidades blandas, bajo reconocimiento del logro, el desinterés por el desarrollo profesional, la falta de trabajo en equipo, la falta de liderazgo transformativo y la falta de empatía; siendo factores que influyen en el deficiente clima laboral y el bajo desempeño de los trabajadores sanitarios. Ante ello, el estudio es importante porque, pretende medir la relación entre el clima laboral y el

desempeño laboral en la Red de Conchucos Sur- Huari, ubicada en el departamento de Áncash.

La relevancia social trasciende hacia los beneficiarios en este caso los trabajadores de salud que laboran esta red, quienes se van a beneficiar con los resultados del estudio para mejorar sus niveles de desempeño laboral. Las implicaciones prácticas ayudan a resolver problemas relacionados al clima laboral y en consecuencia consiguen un mejor desempeño laboral por parte del personal de salud. El valor teórico es contributivo porque analiza el clima laboral y el desempeño que puede servir de insumo para desarrollar propuestas en gestión del talento humano en diferentes servicios de otros hospitales. Finalmente; la utilidad metodológica puede ayudar a crear nuevos conocimientos y las recomendaciones pueden ser aplicados en otros estudios del mismo corte.

En relación a la pregunta de la investigación se tiene la siguiente: ¿Cuál es la relación del clima laboral y el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur- Huari, 2021?

Para concluir, se tiene al objetivo general: determinar la relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021. Como objetivos específicos se tiene identificar el clima laboral en el personal de salud; identificar el desempeño laboral del personal de salud y establecer la relación de las condiciones laborales, realización personal, comunicación, supervisión e involucramiento laboral con el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021.

Asimismo, la hipótesis que quedará conformada así: H1: Existe relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari y Ho: No existe relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se abordan los trabajos previos y las bases teóricas de ambas variables; por ello, como antecedentes a nivel internacional:

Luqman et al (2020) tiene como objetivo examinar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución pública en Pakistan. Como principal resultado se tiene que el 63% de los trabajadores indican que el clima laboral es bueno, porque se sienten cómodos, en un ambiente saludable y aumentan su nivel de desempeño laboral. Se concluyó, que una eficaz estructura de comunicación, sistema de recompensas, trabajo en equipo, desarrollo profesional y planificación y las estrategias de toma de decisiones son los ingredientes valiosos para mejorar el desempeño de los instructores.

Haeba (2019) presenta como objetivo evaluar el fenómeno del clima laboral y su participación en el desempeño de los empleados de Rumah Sakit Swasta en Yakarta. Como principal resultado, se demuestra que más del 50% de los sujetos informantes han mencionado que el clima laboral tiene un efecto positivo en el desempeño del empleado. Se concluyó, que los factores que tienen mayor incidencia en el desempeño laboral es la motivación, el desarrollo personal, el trabajo en equipo, las remuneraciones, entre otros.

Hafeez et al (2019) presenta como finalidad explorar el impacto del clima laboral, es decir, los factores ambientales físicos y los factores ambientales en el desempeño laboral de los empleados de un hospital de la ciudad de Pakistán; por ello, como principal resultado se tiene que el 35% presenta un clima laboral bajo. Se concluyó que los factores ambientales físicos y conductuales están afectando positivamente en el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Li y Mahadevan (2019) en su estudio realizado en Malasia, donde tiene como finalidad analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados en una empresa de consultoría; ante ello, como principal resultado se tiene que el clima laboral es bueno siendo del 59%, además, las dimensiones del clima organizacional seleccionadas en esta investigación tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño de los empleados. Se concluyó que los factores que inciden en el clima laboral son la claridad de roles, comunicación, carrera y desarrollo, sistema de recompensa, relación, trabajo en equipo y apoyo y dirección, mientras que el factor dependiente es el desempeño del empleado.

Berberoglu (2018) en su estudio realizado en Chipre, presenta como propósito medir las percepciones del personal de salud sobre el clima organizacional y el impacto en el desempeño organizacional percibido. Como principal resultado se obtuvo que el clima organizacional guarda una relación muy alta con el desempeño y compromiso laboral percibido. Se concluyó que el clima organizacional es un factor importante en los entornos de atención médica en términos de compromiso de los empleados y cómo los empleados perciben el desempeño organizacional.

A nivel nacional, se tiene a Usucachi (2020) presenta como finalidad medir la asociación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en un hospital de EsSalud de la ciudad de Lima, como principal resultado se tiene que el clima laboral se ubica en un nivel promedio con el 87%, igualmente, para el desempeño laboral fue del 83% prevaleciendo el nivel promedio; asimismo, existe una correlación directa y significativa entre las variables investigadas. Se concluyó que, el clima laboral se relaciona con las dimensiones del desempeño que son la ayuda y la vinculación.

Rojas (2019) en su estudio realizado en un hospital de Pasco, tiene como principal objetivo evaluar la asociación entre el desempeño y clima laboral. Como principal resultado se tiene que el 83% de los sujetos informantes indican que el clima laboral se encuentra en un nivel de mejora y el 49% poseen un desempeño promedio. Se concluyó que el desempeño se relaciona con el potencial humano y la cultura organizacional.

Chipana (2018) quien, en su estudio realizado en Jauja, tiene como propósito establecer la asociación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la red de salud de esta ciudad; como principal resultado se tiene que existe una asociación alta y significativa entre las variables mencionadas. Se concluyó que el 81.8% presenta un clima y desempeño laboral regular.

Asimismo, Espinoza (2018) en su investigación realizada en Huaral, presenta como finalidad establecer la relación entre clima organización y desempeño laboral en un centro hospitalario de esta localidad; el cual como principal resultado se tiene que existe una relación positiva entre las variables analizadas. Se concluyó que el clima laboral es bueno siendo del 67.6% y el 52.4% indica que el desempeño es eficiente.

A nivel local, Matos y Rodríguez (2019) en su estudio realizado en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote; tiene como finalidad establecer la asociación entre el desempeño y el clima laboral en el personal administrativo de este centro hospitalario. Como principal resultado se tiene que existe una asociación importante entre las variables analizadas. Se concluyó que el clima laboral con el 75.86% se ubica en un nivel regular y el desempeño laboral presenta un nivel alto con el 94.48%.

Gutiérrez (2017) en su investigación realizada en el hospital III Essalud de Chimbote, por ello, el objetivo estuvo conformado por la medición de ambas variables; además como principal resultado se tiene que el clima laboral presenta un nivel de aceptación con el 44%. Se concluyó

que, en sus dimensiones, muestran que la autorrealización y las condiciones laborales son deficientes.

Finalmente, Samanamud y Sánchez (2018) en el hospital III de Chimbote, presenta como finalidad establecer la asociación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Como principal resultado se tiene que existe una asociación importante y significativa entre las variables entre el centro hospitalario; sumado a ello, el clima es bueno con una aceptación del 44%, de igual manera, para el desempeño laboral con el 50%. Se concluyó que las condiciones laborales, la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales y la supervisión influyen positivamente en el clima laboral.

Con respecto a las teorías relacionadas al tema, según Chiavenato, (2011) señala que el clima organizacional está referido al ambiente existente entre los integrantes de una institución. Está directamente relacionado al nivel de motivación de los colaboradores y muestra de forma determinada las propiedades motivacionales del entorno organizacional. Por otro lado, Brow (citado por Álvarez, 2016) indica que el clima laboral reconoce las condiciones del ambiente en el desarrollo del trabajo, y que son asimiladas y denotadas por los colaboradores.

Sumado a esto, Freedman (2020) señala que crear un ambiente de trabajo positivo motiva e involucra más profundamente a sus empleados, lo que lleva a una mayor satisfacción laboral y retención de empleados dentro de su organización, sin mencionar menos estrés entre sus empleados. Así mismo, según Forehand y Von Gilmer (citado por Bonilla y Bonilla, 2016) definen al clima laboral como una serie de características que representan a una compañía y que lo hace distinto de otras instituciones, la cual, estas características son relativamente perdurables a lo largo el tiempo e intervienen en los comportamientos de los trabajadores en las empresas.

En relación a la teoría del clima Organizacional de Likert (citado por Garay, 2009) establece que el comportamiento tomado por los colaboradores dependen directamente de las condiciones laborales y el comportamiento administrativo que estos perciben, por ello, se determina que la relación estará establecida a través de las percepciones del clima laboral tales como: la tecnología, los parámetros relacionados a su contexto y la estructura del sistema en la empresa, la posición jerárquica que las personas ocupan dentro de la empresa, la remuneración, actitudes, la personalidad, la percepción y nivel de satisfacción que tienen los superiores y los subordinados del clima laboral. La teoría de Likert, es una de las más explicativas y dinámicas del clima laboral, expone el establecimiento y surgimiento del clima participativo como el que puede tener una mayor facilidad entre la eficiencia y la eficacia organizacional e individual, en relación con las teorías actuales de la motivación, donde explican que la participación brinda una motivación a los colaboradores a trabajar.

Además, Parkes (2016) indica que las características de un clima laboral positivo están basadas en: la comunicación abierta por el personal, debido a que es libre de dar opiniones, sin importar los niveles jerárquicos; como segundo atributo presenta la igualdad, ya que el personal y los jefes deben ser tratados equitativamente; la flexibilidad y la adaptabilidad; ambientes laborales positivos y entornos agradables y funcionales.

Gonzales (2018) afirma que el clima laboral es un elemento determinante para conseguir resultados; además, considera que el principal problema del país es las malas relaciones interpersonales en los diversos grupos de trabajo sanitario, falta trabajo en equipo para el manejo de pacientes graves, falta de reglamentos de organización y funciones, y liderazgo de los jefes de servicio.

En esa misma línea, la importancia del clima organizacional, según Toro (citado por Casana, 2015), el clima laboral es importante porque se desarrolla como un potente facilitador de su competitividad y



productividad en una organización, ya que en aquellas instituciones donde existe una cultura más solvente y elaborada, el clima laboral tiende a ser más homogéneo. Además, el clima organizacional brinda una salud organizativa, es decir, es la satisfacción que sienten los colaboradores en el trabajo, facilitando la adaptación estratégica en relación al entorno turbulento, haciendo posible el buen funcionamiento y la regularidad para obtener rentabilidad y las metas.

Por otro lado, según Koinis et al (2015) indica que, en una era de industrialización intensa, los empleados del sector salud tienen a trabajar muchas más horas, de su horario habitual. Estar expuesto al estrés durante demasiado tiempo puede disminuir la eficiencia de una persona y podría provocar consecuencias negativas para la salud o la vida familiar y social de una persona. Sin embargo, según Amponsah y Adu (2016) indica que no todas las manifestaciones de estrés son laborales, debido a que el personal involucra el contacto humano y habilidades rápidas de toma de decisiones, mientras que esas decisiones pueden tener un impacto grave (financiero, social u otro), se encuentran entre las más estresantes.

Además, según Edem et al (2017) señala que la moral de los empleados puede verse afectada de manera positiva y negativa por el entorno laboral. El entorno laboral desempeña un papel importante en el rendimiento y la productividad de un empleado. Adicionalmente, los tipos de clima laboral según Brunet (citado por Bordas, 2016) indica que existen tipos de clima laboral que son: Clima de tipo autoritario basado en el sistema I-Autoritarismo explotador, se compone por la falta de confianza de los colaboradores por parte de la dirección, así mismo, es la alta dirección quien tiene la potestad de la toma de decisiones y propone las metas e impone a las organizaciones.

Clima de tipo autoritario, basado en el sistema II-autoritarismo paternalista, debido a que la alta dirección presenta una confianza condescendiente con los colaboradores. La mayor parte de la toma de decisiones se deciden en la cima; sin embargo, hay algunas que se

realizan en los escalones inferiores. Los castigos y las recompensas son los sistemas utilizados por excelencia para la motivación de los colaboradores.

Clima de tipo participativo, basado en el sistema III-consultivo, según Bordas (2016) está basado en que la dirección en la participación, ya que demuestra confianza a los colaboradores. Las decisiones y políticas se toman en la alta dirección, pero también se permite a los subordinados que también tomen decisiones específicas en niveles que son inferiores.

Con respecto a las dimensiones, Palma (2004) elabora y diseña la Escala CLSPC, que está basado en un diseño empleando la metodología de Likert, la cual define un total de cincuenta ítems, que indagan acerca del clima laboral basado en la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a sus aspectos vinculado. Concluye en la conducta de los sujetos, y que estos pueden ser validados en forma cuantitativa. La autora analiza dichos factores, que forman parte de las dimensiones de la investigación, donde se describirán a continuación:

Condiciones laborales, están referidas al reconocimiento de que la organización suministra los elementos económicos (remuneraciones), materiales, y psicosociales (toma de decisiones) indispensables para el desempeño de las funciones encargadas, para que exista una facilidad para lograr una productividad en sus tareas diarias. Como segundo componente se tiene la realización personal o autorrealización, ya que está referida a las apreciaciones que presentan los trabajadores en relación a las posibilidades que brinda el entorno laboral para el crecimiento profesional y personal referente a las tareas realizadas y con perspectivas de futuro, permitiendo crecer y sentirse realizados con su trabajo y desarrollo (Krems et al., 2017).

Como tercer componente es la comunicación, porque está referido a las percepciones en el nivel de claridad, precisión, fluidez, celeridad y coherencia de la información pertinente y relativa al funcionamiento

interno de la institución. El desarrollo de la productividad de la empresa es efectivo, a través de la comunicación que se ejecuta entre los trabajadores; sin embargo, existe un bajo rendimiento cuando la comunicación lo realizan diferentes mandos, debido a que muchos de estos tienen contacto directo con otras áreas o jefes. (Henao, 2020)

En cuanto a la supervisión, esta dimensión provee apreciaciones de los colaboradores acerca de la significación y la funcionalidad de superiores en la supervisión dentro de las actividades laborales. La presencia de una supervisión desarrolla en muchos de los trabajadores niveles de tensión que optimizan el desempeño laboral.

Finalmente, el involucramiento laboral, esta última dimensión hace referencia al reconocimiento que tienen los colaboradores con los valores institucionales y el compromiso con la organización para lograr y cumplir los objetivos establecidos, y el desempeño laboral apropiado, que permitirá ofrecer mejores servicios (Palma, 2004).

Continuando con la descripción del marco teórico se tiene al desempeño laboral que según Pedraza et al (2013) manifiesta que esta variable se refiere a aquellos comportamientos o acciones observadas en el talento humano siendo importantes para las metas de las organizaciones y tienden a ser medidos bajo parámetros de las competencias de cada trabajador y su nivel de contribución a la institución.

Asimismo, Robbins (2004) enfatiza que el desempeño laboral está encaminado a la capacidad de organizar y coordinar las acciones ya que al integrarse forman los comportamientos de los individuos implicados en el proceso productivo. Además, Motowidlo y Kell (2012) señalan que se relaciona con el desempeño de las personas en sus deberes laborales. Además de la capacitación y la habilidad natural (como la destreza o una habilidad inherente con los números), el desempeño laboral se ve afectado por factores del entorno laboral, incluidas las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas.

Por otro lado, la importancia del desempeño, según Kimberlee, (2019) indica que las instituciones de salud deben comprender los beneficios clave del desempeño del personal de salud para que puedan desarrollar métodos coherentes y objetivos para evaluar a los empleados. Hacerlo ayuda a determinar las fortalezas, debilidades y posibles brechas de gestión en la organización empresarial.

Un lugar de trabajo extremadamente exigente puede hacer que los trabajadores sean susceptibles a sentimientos de incertidumbre y baja autoestima. La satisfacción laboral es una respuesta multidimensional al trabajo y al entorno laboral. Depende de muchos factores y afecta el comportamiento de los empleados que, a su vez, afecta el funcionamiento organizacional. (Singh et al., 2019)

En esa misma instancia, según Umrani et al (2019) señala que otorgar apoyo organizacional y seguridad laboral y a los médicos de los hospitales, origina una mejor productividad en ellos, el cual, la satisfacción del médico afecta el comportamiento y en consecuencia, la calidad de la atención médica. Por ello, es necesario medir y controlar la satisfacción de los médicos para mejorar las condiciones laborales y aumentar la seguridad laboral en los sistemas de salud. Además, ante la crisis de la fuerza laboral de la salud, el conocimiento sobre la satisfacción de los médicos y la seguridad es fundamental para los gerentes de atención médica y los formuladores de políticas para una gestión más eficaz del talento humano.

Por otro lado, el efecto del desempeño sobre la satisfacción se considera una función del grado en que el desempeño implica o conduce al logro de los valores laborales importantes del individuo. Se reconoce que las emociones como la satisfacción y la insatisfacción son incentivos importantes para la acción, ya que implican tendencias a la acción (es decir, acercamiento y evitación). Sin embargo, las emociones no se consideran acciones determinantes, ya que el desempeño es el resultado directo de la tarea o metas laborales específicas del individuo y que estas metas, a su vez, están

determinadas por los valores, el conocimiento y el clima laboral. (Locke, 1970)

Con respecto a la evaluación del desempeño se tiene que, tiene como propósito informar al personal acerca de cómo están realizando su trabajo y lo que se espera de ellos, examinar los resultados y méritos alcanzados, corregir los obstáculos y los posibles errores, tanto de resultados como de comportamientos; además, permite tener una mejor asignación de puestos ya que los trabajadores son colocados en áreas que van acorde a sus conocimientos. (Rivero, 2019)

De igual manera Guartán y Torres (2019) la medición del desempeño empresarial involucra una conducción metodológica, empezando del hecho que se deben instituir indicadores intangibles y tangibles, evaluando los niveles de eficacia y eficiencia que los trabajadores realizan en sus puestos laborales durante un tiempo establecido, así como su potencial progreso.

Según Rodríguez (2016) refiere que, para la medición del desempeño laboral, se medirán a través de las competencias; por ello los trabajadores recurren a una mezcla de los siguientes tipos de competencias, ejecutados a situaciones y problema concretas de su trabajo; mediante el cual se logra cumplir, de la manera más eficaz, eficiente y efectiva posible, ante esto, las principales competencias que serán las dimensiones son:

Como primera dimensión se tiene a las competencias básicas, que son todas aquellas que se realizan esencialmente en la educación inicial y que comprenden aquellas habilidades y conocimientos que permiten desarrollarse e integrarse a la sociedad. Habitualmente, entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de solución de problemas, comunicación y lenguaje, interacción con otros, aplicación numérica y manejo acerca de las tecnologías de información.

Como segunda dimensión se tiene a las competencias conductuales, que son aquellas conductas y destrezas que da a conocer los desempeños destacados en el entorno laboral y que mayormente se visualizan en términos de rasgos y/o atributos personales, siendo el caso de la innovación, rigurosidad, orientación al logro, trabajo en equipo, la flexibilidad, al igual que algunos los valores individuales, como la responsabilidad y honestidad.(Palmar y Valero, 2014)

Finalmente se tiene a las competencias funcionales, que son llamadas habitualmente como competencias técnicas, que tienen como finalidad desempeñar las acciones que integran una función laboral, según las exigencias, los estándares, la calidad y las funciones determinadas por la organización y/o por el sector productivo correspondiente a la actividad llevada a cabo.(Rodríguez, 2017)

### III. METODOLOGÍA

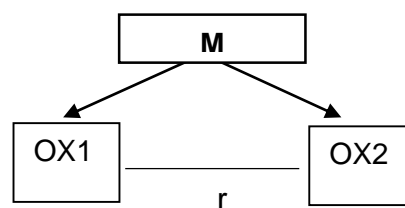
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio busca aumentar los conocimientos de los aspectos fundamentales de la realidad que se está investigando, por ello será un estudio de tipo básica (Sampieri, 2018).

Además, será de enfoque cuantitativo, debido a que en la presente investigación se analizará datos numéricos y se hará uso de la estadística (Sampieri, 2018).

En cuanto al diseño de la investigación, es no experimental porque no implica la manipulación de control o variable independiente. El investigador mide las variables como ocurren naturalmente. Asimismo, de corte transversal, porque se realizará en un solo momento (Baena, 2017).

Además, es correlacional porque según Bernal (2015) refiere que mide la relación de las variables a investigar y evalúa la relación estadística (es decir, la correlación) entre ellas. Su esquema representativo es:



M: Muestra

OX1: Clima organizacional

OX2: Desempeño.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Clima laboral**

**Definición conceptual:** Según Llaneza (2011) indica que este concepto valora todos los elementos conductuales en un período dado, rescatando la actitud colectiva de sus miembros; el elemento principal es la interacción entre los miembros de la organización.

**Definición operacional:** es el lugar en el que los empleados realizan su trabajo. Por ello las dimensiones de esta variable serán las condiciones laborales, realización personal, comunicación, supervisión e involucramiento laboral.

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** es el rendimiento que posee el trabajador al realizar las funciones y labores que requiere su puesto de trabajo, la cual va demostrar su idoneidad en el puesto requerido. (Delgado, 2016)

**Definición operacional:** Se relaciona con el acto de hacer un trabajo, debido a que es un medio para alcanzar una meta o un conjunto de metas dentro de un trabajo, función u organización. Ante lo mencionado, las dimensiones están conformadas por las competencias básicas, competencias conductuales y competencias funcionales.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**Población:** En el presente estudio, se trabajará con una población finita, la cual, estará constituida por 24 colaboradores de salud en la Red Conchucos Sur-Huari, el cual se encuentran distribuidos de la siguiente manera:



**Tabla 1**

*Población del estudio*

Profesionales	Total
Químico Farmacéutico	1
Biólogo	2
Enfermera	9
Obstetra	4
Psicólogo	1
Odontólogo	1
Técnicos de enfermería	6
Total	24

**Criterios de inclusión**

Personal de salud que labora en la Red Conchucos Sur-Huari.

**Criterios de exclusión:**

Personal administrativo de la Red Conchucos Sur-Huari.

Personal que se encuentra realizando trabajo remoto.

Personal con licencias.

**Muestra:** Con respecto a este punto, la muestra queda conformada por el mismo número de la población (24), ya que la muestra es censal.

**Muestreo:** Se utilizará un muestreo no probabilístico.

**Unidad de análisis:** En la presente investigación la unidad de análisis está conformada por cada trabajador de salud que integran la Red Conchucos.

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

En este estudio como técnicas se hace uso de las encuestas que tiene como finalidad recopilar la información necesaria para obtener los resultados a investigar. Por ello, para la variable clima laboral, se utiliza el cuestionario elaborado por Sonia Palma (2004) que está constituido por 50 ítems con sus respectivas dimensiones (condiciones laborales, realización personal, comunicación, supervisión, involucramiento

laboral), ante ello, en la siguiente tabla se detalla cada número de ítems con sus respectivas dimensiones:

**Tabla 2**

*Dimensiones del clima laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Condiciones laboral	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50
Realización personal	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Comunicación	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40
Supervisión	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
Involucramiento laboral	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20

Adicionalmente, para el desempeño laboral se tomó la encuesta realizada por Irigoyen (2021), quien construyó una encuesta, el cual, está estructurada de la siguiente manera:

**Tabla 3**

*Dimensiones del desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Competencias básicas	1,2,3,4,5
Competencias conductuales	6,7,8,9,10
Competencias funcionales	11,12,13,14,15

### **3.5 Procedimientos**

En relación a este punto, en primer lugar, se hace la búsqueda de la información mediante fuentes confiables y que tengan rigor para el sustento teórico de las variables; luego se fija la metodología a emplear para el estudio. Como tercer paso, se procedió al diseño de los instrumentos correspondiente a cada variable. Posteriormente, se seleccionó los tres expertos para la validación de los instrumentos. Paralelamente, a lo mencionado anteriormente, se envió una solicitud a la Red Conchucos para el desarrollo de la investigación. Seguidamente se coordinó con los trabajadores del organismo para el

envío de los respectivos cuestionarios a través del google forms una vez firmado el documento, se procedió a la recolección de datos; posteriormente, se procedió a la aplicación del instrumento.

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

En esta parte, para el análisis de la data obtenida de los cuestionarios de ambas variables, se realizará mediante la prueba de Chi cuadrado que tiene como finalidad medir la relación de las variables propuestas (clima organizacional y desempeño) en el estudio. De igual manera, todos los datos procesados son presentados en tablas y figuras; y todo ello, se lleva a cabo mediante el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Versión. 22. Además, se trabajará con el análisis descriptivo para toda la información obtenida.

### **3.7 Aspectos éticos**

En este trabajo se tiene la debida confidencialidad y respeto para cada uno de los sujetos informantes; además toda la data que se obtendrá estará bajo el anonimato. Por otro lado, el estudio estará bajo el comité ético de la universidad, correspondiéndole al criterio ético de autonomía. Finalmente, contará con el principio de transparencia ya que todos los hallazgos que se obtendrán de este trabajo serán expuestos tal y como sucedieron.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 4**

Identificación del clima laboral en sus dimensiones en el personal de salud de la Red Conchucos Sur – Huari, 2021.

	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Condiciones laborales	12	50,0	5	20,8	7	29,2
Realización personal	9	37,5	9	37,5	6	25,0
Comunicación	6	25,0	11	45,8	7	29,2
Supervisión	7	29,2	9	37,5	8	33,3
Involucramiento laboral	6	25,0	11	45,8	7	29,2
Clima laboral	6	25,0	11	45,8	7	29,2

En la tabla 1 se observan los resultados del clima laboral en sus dimensiones, siendo relevante en lo que respecta a las condiciones laborales (50,0%) el personal de salud indica que es malo; en la realización personal (37,5%) señala que también es malo, mientras que (37,5%) el personal indica que es regular; asimismo, en la dimensión comunicación (45,8%) indican que es regular; en supervisión (37,5%) del personal indica que es regular y en el involucramiento laboral (45,8%) del personal indica que es regular.

*Fuente: Elaboración propia*

En cuanto al clima laboral se tiene que (25,0%) del personal indica que el clima laboral es malo; (45,8%) del personal indica que el clima laboral es regular y (29,2%) del personal indica que es bueno. Esto permite indicar que la mayoría del personal considera que en la empresa existe una actitud colectiva de sus miembros; donde el elemento principal es la interacción entre los miembros de la organización.

**Tabla 5**

*Identificación del desempeño laboral en sus dimensiones en el personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021*

	Inadecuado		Medianamente adecuado		Adecuado	
	f	%	f	%	f	%
Cond. básicas	9	37,5	8	33,3	7	29,2
Cond. conductuales	6	25,0	8	33,3	10	41,7
Cond. funcionales	8	33,3	9	37,5	7	29,2
Desempeño laboral	8	33,3	9	37,5	7	29,2

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 2 se muestra el desempeño laboral en sus dimensiones, esto es, en la dimensión condiciones básicas (27,5%) del personal presenta un desempeño inadecuado; en la dimensión condiciones conductuales (41,7%) del personal presenta un desempeño adecuado; en la dimensión condiciones funcionales (37,2%) del personal presenta un desempeño regular.

En cuanto al desempeño laboral se obtuvo que el 33,3% del personal presenta un desempeño laboral inadecuado; 37,5% del personal presenta un desempeño regular y 29,2% del personal presenta un desempeño adecuado.

**Tabla 6**

Establecimiento de la relación de las condiciones laborales, realización personal, comunicación, supervisión e involucramiento laboral con el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari, 2021.

Variables	Desempeño
1. Condiciones laborales	0,881 0,000
2. Realización personal	0,764 0,004
3. Comunicación	0,726 0,000
4. Supervisión	0,831 0,004
5. Involucramiento laboral	0,806 0,000

En la tabla 3 se establece la relación entre las dimensiones del clima y el desempeño laboral, donde:

Entre las condiciones laborales y el desempeño al aplicar Rho de Spearman es igual a 0,881, indica que hay una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$ .

Entre la realización personal y el desempeño al aplicar Rho de Spearman es igual a 0,764, indica que hay una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,004 < 0.05$

Entre la comunicación y el desempeño al aplicar Rho de Spearman es igual a 0,726, indica que hay una relación moderada y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$

Entre la supervisión y el desempeño al aplicar Rho de Spearman es igual a 0,831, indica que hay una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,004 < 0.05$ .

Entre el involucramiento laboral y el desempeño al aplicar Rho de Spearman es igual a 0,806, indica que hay una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$

**Tabla 7**

Correlación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021

			Desempeño
Rho de Spearman	clima_laboral	Coefficiente de correlación	0,829
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	24

El resultado obtenido al aplicar Rho de Spearman igual a 0,829, lo que indica que hay una relación fuerte y positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Además, como el valor de  $p = 0,000 < 0.05 = \alpha$ , esto permite rechazar  $H_0$ . Luego estadísticamente podemos confirmar que existe relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari

## V. DISCUSIÓN

Las organizaciones de atención médica se han embarcado cada vez más en la evaluación del clima organizacional con la intención de mejorar su eficiencia y la calidad de los servicios prestados; por ello, el comportamiento de los empleados en las organizaciones es el resultado de sus características personales, así como del entorno en el que se desempeñan. Las actitudes laborales de los empleados se ven afectadas por una amplia gama de características organizativas y relaciones sociales, que forman el entorno laboral de los empleados.

Ante ello, es importante que las empresas se desempeñen mejor que las empresas rivales en cualquier industria. La tarea principal de la estructura de una organización debe servir a un entorno que anime a las personas a trabajar duro y pueda coordinar sus esfuerzos para asegurar niveles más altos de desempeño organizacional.

La discusión de esta investigación comienza con el análisis el objetivo general, donde se identificó la relación entre las variables investigadas; es por ello, que en la tabla 4, a través de la prueba estadística de Rho de Spearman, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05 = \alpha$ , se deduce que existe una existe relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari. Estos resultados coinciden con Berberoglu (2018) quien, en su estudio realizado en Chipre, ha determinado que el clima organizacional está altamente correlacionado con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido por el personal de salud. Asimismo, concuerdan con lo que menciona Usucachi (2020) quien, en su estudio realizado en un hospital de Lima, ha determinado que existe una correlación directa y significativa entre las variables estudiadas.

Igualmente, los hallazgos coinciden con Chipana (2018) quien, en su investigación realizada en Jauja, sostiene que existe una asociación



alta y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una Red de Salud. Adicionalmente, Samanamud y Sánchez (2018) señala que en el hospital III de Chimbote, también se determinó que existe una asociación importante y significativa entre las variables (clima laboral y desempeño laboral).

Ante ello, tras encontrar, que existe relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos, estos resultados contrastan con lo que señala Toro (citado por Casana, 2015), quien menciona que el clima laboral es importante porque se desarrolla como un potente facilitador de su competitividad y productividad en una organización, ya que en aquellas instituciones donde existe una cultura más solvente y elaborada, el clima laboral tiende a ser más homogéneo.

Por lo encontrado anteriormente, en la Red de Conchucos Sur-Huarí, el clima organizacional y el desempeño son factores muy importantes que influyen en las actitudes y productividad en los trabajadores de salud; por ello, si esta institución sigue desarrollando estrategias que ayuden a mejorar el ambiente laboral, conducirá a resultados significativos sobre la prestación de servicios asistenciales.

Por otro lado, en relación al primer objetivo específico, referido a la identificación del clima laboral en el personal de salud, por el cual, en la tabla 1, se identificó que el 45.8% señala que el clima laboral percibido por los profesionales de salud en la Red de Conchucos es regular, seguido del nivel bueno con el 29.2% y solo el 25% lo percibe como malo. De la misma manera, en esta tabla se visualiza el clima laboral según sus dimensiones, la cual 50% ha referido que las condiciones laborales son malas, en cuanto a la dimensión realización personal el 37.5% han indicado que es regular.

Además, en la comunicación se encontró que el 45.8% de los participantes del estudio han referido que se encuentra en un nivel regular; asimismo, con la dimensión supervisión e involucramiento del

clima laboral, prevaleció el nivel medio siendo del 37.5% y 45.8% respectivamente. Estos hallazgos encontrados en el presente estudio, concuerdan con lo que menciona Chipana (2018) quien ha concluido en su estudio que el 81.8% presenta un clima organizacional regular en los profesionales médicos que laboran en un establecimiento hospitalario de Jauja. Además, Usucachi (2020) en su estudio también indica que el clima laboral se ubica en un nivel promedio con el 87%.

Paralelamente, a lo que mencionan estos autores, Li y Mahadevan (2019) señalan que los factores que inciden en el clima laboral, son la claridad de roles, comunicación, carrera y desarrollo, sistema de recompensa, relación, trabajo en equipo y apoyo y dirección. Asimismo, Samanamud y Sánchez (2018), concluyó que las condiciones laborales, la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales y la supervisión influyen positivamente en el clima laboral. Sin embargo, estos hallazgos obtenidos discrepan con Samanamud y Sánchez (2018) quienes han mencionado que el clima es bueno con una aceptación del 44% en el personal de salud de un hospital de Chimbote. Sumado a ello, Espinoza (2018) también señala que el clima laboral es bueno siendo del 67.6% en el personal de salud de un hospital de Huaral.

Por lo tanto, ante los hallazgos encontrados, estos se relacionan con Parkes (2016) indica que las características de un clima laboral positivo están basadas en: la comunicación abierta por el personal, debido a que es libre de dar opiniones, sin importar los niveles jerárquicos; como segundo atributo presenta la igualdad, ya que el personal y los jefes deben ser tratados equitativamente; la flexibilidad y la adaptabilidad; ambientes laborales positivos y entornos agradables y funcionales.

Ante lo mencionado anteriormente, es de vital importancia que en la Red Conchucos Huarí, refuerce los principales factores que determinan un apropiado clima organizacional, como es, en las condiciones laborales y apoyo al crecimiento personal y profesional

para que dispongan de buenas actitudes y habilidades, con el propósito de que el personal de salud trabaje bajo un entorno laboral adecuado.

Continuando con la discusión de los resultados ahora se presenta a la descripción de los resultados del segundo objetivo específico, que está basado en identificar el desempeño laboral en el personal de salud de la Red Conchucos-Huari, el cual, en la tabla 2, el 37.5% han referido que el desempeño laboral es mediamente adecuado es decir se encuentra en un nivel medio, el 33.3% refiere que es inadecuado y el 29.2% de los participantes del estudio han referido que el desempeño laboral es el adecuado. De igual forma, en relación a sus dimensiones de esta variable analizada se tiene que las competencias básicas son inadecuadas con el 37.5%, seguido del 41.7% quienes refieren que las competencias conductuales son adecuadas y el 37.5% señalan que las competencias funcionales son regulares.

Estos resultados concuerdan con Rojas (2019) quien, en su estudio realizado en un hospital de Pasco, el 49% del personal de salud poseen un desempeño promedio. Asimismo, Haeba (2019) quien en su estudio realizado en Yakarta indica que los factores que tienen mayor incidencia en el desempeño laboral es la motivación, el desarrollo personal, el trabajo en equipo, las remuneraciones, entre otros.

No obstante, estos hallazgos discrepan con Espinoza (2018) quien en su estudio concluyó que el desempeño es eficiente con el 52.4%; además Matos y Rodríguez (2019) en su estudio realizado en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote han mencionado que el desempeño laboral presenta un nivel alto con el 94.48%. Ante ello, estos resultados coinciden con lo que menciona, Robbins (2004) quien enfatiza que el desempeño laboral está encaminado a la capacidad de organizar y coordinar las acciones ya que al integrarse forman los comportamientos de los individuos implicados en el proceso productivo.

Además, Motowidlo y Kell (2012) señalan que se relaciona con el desempeño de las personas en sus deberes laborales. Además de la capacitación y la habilidad natural (como la destreza o una habilidad inherente con los números), el desempeño laboral se ve afectado por factores del entorno laboral, incluidas las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas.

Por lo tanto, es importante que la Red de Conchucos-Huari, refuerce todas las competencias tanto personales, conductuales y funcionales del personal de salud, con la finalidad de que en cada una de ellas se busquen una mejora continua y así, lograr que todos los profesionales sanitarios mantengan estándares de alta productividad y sobre todo tengan iniciativas para un mejor trabajo.

Para ir concluyendo con la discusión, se tiene al último objetivo específico, que está referido a encontrar la relación entre las dimensiones del clima laboral con el desempeño; el cual en la tabla 3, se puede visualizar que las condiciones laborales y el desempeño, existe una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$ . Además, la realización personal y el desempeño indica que hay una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$ .

Por otro lado, la comunicación y el desempeño indica que hay una relación moderada y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$ . Asimismo, en la supervisión y el desempeño existe una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,004 < 0.05$ . Finalmente, en cuanto a la dimensión involucramiento laboral y desempeño existe una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$

Estos resultados concuerdan con, Luqman et al (2020) quien, en su estudio realizado en Pakistán, concluyó que una eficaz estructura de comunicación, sistema de recompensas, trabajo en equipo, desarrollo

profesional y planificación y las estrategias de toma de decisiones son los ingredientes valiosos para mejorar el desempeño de los instructores. Además, Hafeez et al (2019) concluyó que los factores ambientales físicos y conductuales están afectando positivamente en el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, Li y Mahadevan (2019) concluyó que los factores que inciden en el clima laboral son la claridad de roles, comunicación, carrera y desarrollo, sistema de recompensa, relación, trabajo en equipo y apoyo y dirección, mientras que el factor dependiente es el desempeño del empleado.

Finalmente, en la Red Conchucos Huari, es importante crear un ambiente de confianza que involucre buenas relaciones con los supervisores para contribuir al compromiso organizacional de los empleados y mejorar su percepción del desempeño organizacional. Los empleados deben comunicarse abiertamente con sus supervisores y recibir comentarios y apoyo cuando sea necesario.

## VI. CONCLUIONES

1. Existe una relación fuerte y positiva ( $p = 0,000 < 0.05$ ) entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari
2. El clima laboral en la Red Conchucos Sur-Huari fue regular; además, en cuanto a sus dimensiones involucramiento laboral (45.8%), supervisión (37.5%), comunicación (45.8%), realización personal (37.5%) prevaleció el nivel regular y solo en condiciones laborales (50%) ha tenido una incidencia en el nivel malo.
3. El desempeño laboral en el personal de salud en la Red Conchucos Sur-Huari fue regular con el 37.5%; asimismo, en cuanto a las competencias básicas predominó el nivel inadecuado.
4. Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño ( $p = 0,000 < 0.05$ ); en cuanto a la realización personal y el desempeño existe una relación positiva ( $p = 0,004 < 0.05$ ). Con respecto a la dimensión comunicación y el desempeño existe relación moderada ( $p = 0,000 < 0.05$ ), además, en la supervisión y el desempeño hay una relación fuerte y positiva ( $p = 0,004 < 0.05$ ) y por último se tiene al involucramiento laboral donde indica que hay una relación fuerte y positiva con el desempeño, con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A nivel local, se recomienda jefe de la Red Conchucos Huari, desarrollar programas in house acerca del coaching gerencial, desarrollo profesional y trabajo en equipo, con el propósito de generar competencias blandas de cara al clima laboral y desempeño de cada una de ellas.
2. A nivel local, se recomienda al coordinador de Recursos humanos, desarrollar talleres y/o capacitaciones que busquen la sensibilización del personal de salud para fomentar una integración y comunicación asertiva que ayuden a fortalecer el clima laboral.
3. A nivel regional, se recomienda a la Diresa de Ancash, implementar capacitaciones al personal de salud para mejorar e incrementar las habilidades, actitudes y conocimientos, con el único propósito de buscar una evolución en su desarrollo personal y profesional.
4. A nivel institucional, se recomienda al jefe de la Red de Conchucos Sur-Huari, mejorar las condiciones laborales a través de un programa remunerativo en base a la meritocracia de los colaboradores; asimismo, organizar talleres de fortalecimiento de la comunicación interna, para mejorar las relaciones interpersonales y finalmente organizar talleres de liderazgo para favorecer, la formación de nuevos cuadros (persona) que generen transformación y cambio en la cultura organizacional.

## REFERENCIAS

- Abbo, G. (2018). *Factors affecting the job performance of health workers in public health facilities of Tororo District, Uganda*. [Thesis, Makerere University]. <http://makir.mak.ac.ug/handle/10570/6855>
- Akinwale, O. E., y Olusoji, G. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Alvarez, C. (2016). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo. *Universidad Nacional de Trujillo*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>
- Amponsah, K., y Adu, M. (2016). Work Pressure and Safety Behaviors among Health Workers in Ghana: The Moderating Role of Management Commitment to Safety. *Safety and Health at Work*, 7(4), 340-346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.05.001>
- Atencio, D., y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 123-132. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1053249>
- Bachnick, S., Ausserhofer, D., Baernholdt, M., y Simon, M. (2018). Patient-centered care, nurse work environment and implicit rationing of nursing care in Swiss acute care hospitals: A cross-sectional multi-center study. *International Journal of Nursing Studies*, 81, 98-106. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.11.007>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.



- Bonilla, D., y Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo / Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company. *CIENCIA UNEMI*, 9(18), 26-34. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>
- Bordas, J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.
- Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. *Repositorio Institucional UPAO*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1809>
- Castillo, E., Reyes, M., Trujillo, J., Alfaro, C., y Jara, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662019000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Chipana, L. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de salud Bucal de la Red de Salud Jauja-2018* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana\\_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, I. (2016). *Análisis de la gestión por procesos basados en perfil por competencias de la dirección de gestión administrativa servicios básicos y mantenimiento del gobierno autónomo descentralizado del Municipio Del Cantón Rioverde*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://localhost/xmlui/handle/123456789/678>
- Edem, M., Akpan, E., y Pepple, N. (2017). Impact of Workplace Environment on Health Workers. *Occupational Medicine & Health Affairs*, 05(02). <https://doi.org/10.4172/2329-6879.1000261>
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza\\_CCR.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1)

- Freedman, M. (2020). *How to Create a Better Workplace*. Business News Daily, 15(3), 54-61. <https://www.businessnewsdaily.com/7932-create-better-work-environment.html>
- Gabler, E., Montague, Z., y Ashford, G. (2020, abril 3). During a Pandemic, an Unanticipated Problem: Out-of-Work Health Workers. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2020/04/03/us/politics/coronavirus-health-care-workers-layoffs.html>
- Garay, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67-92.
- Gonzales, J. (2018). *Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/?ref=gesr>
- Guartán, A., y Torres, K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Universidad Técnica de Machala*, 4(6). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Gutierrez, A. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11787>
- Haeba, A. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19, 29. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., y Cheema, K. Ur R. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Education*, 17, 173-193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Henao, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Hylén, U., Kjellin, L., Pelto, V., y Warg, L. (2018). Psychosocial work environment within psychiatric inpatient care in Sweden: Violence, stress, and value

- incongruence among nursing staff. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(3), 1086-1098. <https://doi.org/10.1111/inm.12421>
- Kimberlee, L. (2019). *Importance of Employee Performance in Business Organizations*. Small Business - Chron.com. <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performance-business-organizations-1967.html>
- Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E., y Saridi, M. (2015). The Impact of Healthcare Workers Job Environment on Their Mental-emotional Health. Coping Strategies: The Case of a Local General Hospital. *Health Psychology Research*, 3(1). <https://doi.org/10.4081/hpr.2015.1984>
- Krems, J., Kenrick, D., y Neel, R. (2017). Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One's Full Potential? *Personality & Social Psychology Bulletin*, 43(9), 1337-1352. <https://doi.org/10.1177/0146167217713191>
- Li, Y., y Mahadevan, A. (2019). *A study on the impact of organisational climate on employee performance in a Malaysian Consultancy firm*. 2(1). [https://www.researchgate.net/publication/334535718\\_A\\_STUDY\\_ON\\_THE\\_IMPACT\\_OF\\_ORGANISATIONAL\\_CLIMATE\\_ON\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_IN\\_A\\_MALAYSIAN\\_CONSULTANCY\\_FIRM](https://www.researchgate.net/publication/334535718_A_STUDY_ON_THE_IMPACT_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_A_MALAYSIAN_CONSULTANCY_FIRM)
- Llaneza, J. (2011). *Ergonomía y psiccosociología aplicada*. Lex Nova.
- Locke, E. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)
- Luqman, M., Rehman, J., y Islam, Z. (2020). *Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education*. 2(1).
- Mandemio, R. (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? *Conexiónsan*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>
- Matos, W., y Rodriguez, J. (2019). Clima organizacional y desempeño en los trabajadores administrativos del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote - 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40879>

- Motowidlo, S., y Kell, H. (2012). Job Performance. En *Appetite* (pp. 82-103).  
<https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*.  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. 39, 159-188.
- Parkes, K. (2016). Age and work environment characteristics in relation to sleep: Additive, interactive and curvilinear effects. *Applied Ergonomics*, 54, 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.11.009>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2013). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3).  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2017). *Decisiones gerenciales efectivas, fundamentos para la solución de problemas administrativos*. Universidad César Vallejo.  
[https://www.elsotano.com/libro/decisiones-gerenciales-efectivas-fundamentos-para-la-solucion-de-problemas-administrativos-2-ed\\_10480058](https://www.elsotano.com/libro/decisiones-gerenciales-efectivas-fundamentos-para-la-solucion-de-problemas-administrativos-2-ed_10480058)
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1, 179-184. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Samanamud, M., y Sánchez, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital III Essalud Chimbote 2018. *Universidad César Vallejo*.  
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2086491>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., y Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance:

- Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Singh, T., Kaur, M., Verma, M., y Kumar, R. (2019). Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(10), 3268-3275. [https://doi.org/10.4103/jfmipc.jfmipc\\_600\\_19](https://doi.org/10.4103/jfmipc.jfmipc_600_19)
- Umrani, W, Afsar, B., Khan, M., y Ahmed, U. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3), e12169. <https://doi.org/10.1111/jabr.12169>
- Usucachi, L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi\\_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Problema	Justificación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Variables	Escala	Población
Clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari, 2021	¿Cuál es la relación del clima laboral y el desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari, 2021?	Se justificará desde el punto de vista teórico práctico y metodológico	Objetivo General:  Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari 2021.	H1: Existe relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huari y Ho: No existe relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de	Es una Investigación correlacional y de diseño no experimental-propositiva	Variable 1: Clima organizacional  Variable 2: Desempeño	Ordinal	Con relación a la población, la investigación estará conformada por 24 trabajadores de salud de la Red Conchucos-Huari.

			<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar el clima laboral en el personal de salud.</li><li>2. Identificar el desempeño laboral del personal de salud.</li><li>3. Establecer la relación de las condiciones laborales, realización personal, comunicación, supervisión e involucramiento laboral con el</li></ol>	la Red Conchucos Sur-Huari.				
--	--	--	--	-----------------------------	--	--	--	--

			desempeño laboral					
--	--	--	----------------------	--	--	--	--	--



**Anexo 2. Operacionalización de variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
<b>Clima laboral</b>	Según Llaneza (2011) indica que este concepto valora todos los elementos conductuales en un período dado, rescatando la actitud colectiva de sus miembros; el elemento principal es la interacción entre los miembros de la organización.	es el lugar en el que los empleados realizan su trabajo.	Condiciones laborales	Remuneraciones	Ordinal	Cuestionario
				Objetivos de trabajos		
				Toma de decisiones		
				Recursos materiales		
				Trabajo en equipo		
			Realización personal	Desarrollo personal		
				Desempeño		
				Capacitación		
				Innovación		
			Comunicación	Nivel de información		
				Relaciones interpersonales		
				Canales de comunicación		
				Nivel cooperativo		
			Supervisión	Apoyo del trabajador.		
Métodos de trabajo						
Evaluación						
	Nivel de compromiso					

			Involucramiento laboral	Cumplimiento de la tarea Calidad de vida		
<b>Desempeño laboral</b>	es el rendimiento que posee el trabajador al realizar las funciones y labores que requiere su puesto de trabajo, la cual va a demostrar su idoneidad en el puesto requerido. (Delgado, 2016)	Se relaciona con el acto de hacer un trabajo. El desempeño laboral es un medio para alcanzar una meta o un conjunto de metas dentro de un trabajo, función u organización	Competencias básicas	Nivel de conocimientos	Ordinal	Cuestionario
				Habilidades		
			Competencias conductuales	Nivel de responsabilidad		
				Orientación al logro		
				Trabajo en equipo		
				Adaptación al cambio		
				Innovación		
			Competencias funcionales	Iniciativas		
				Nivel de exigencias		
				Nivel de calidad		



**Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario de clima laboral**

**I. DATOS GENERALES:**

**Edad:**

**Sexo:**

**Nivel profesional:**

**Cargo:**

**II. INSTRUCCIONES**

Estimadas participantes estamos interesados en conocer su opinión acerca del clima organizacional en la Red Conchucos Sur-Huari; es por ello, que, en la siguiente encuesta, se le hace un listado de preguntas acerca del tema, en la cual, debe marca con un aspa (x) en el recuadro correspondiente.

Ante ello, seleccione una casilla considerando la siguiente escala:

1. Nunca
2. Poco
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>D1. Realización personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3. En la Red Conchucos se promueve el desarrollo del personal.					
4. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
5. Su jefe inmediato expresa el reconocimiento por los logros.					
6. Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.					
7. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
8. Se valora los altos niveles de desempeño.					

9. La dirección promueven la capacitación que se necesita					
10. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
<b>D2. Involucramiento laboral</b>					
11. Se siente comprometido con el éxito de la Red asistencial de Conchucos.					
12. Los trabajadores demuestran su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja.					
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de institución.					
14. Se siente como parte de una familia en la institución.					
15. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
16. En la Red, se hacen mejor las cosas cada día					
17. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
18. La institución cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias					
19. En la institución se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.					
20. La Red asistencial es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
<b>D3. Supervisión</b>					
21. El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.					
22. Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo					
23. Existe un trato justo en la institución.					
24. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
25. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
26. Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores					
29. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
30. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.					
<b>D4. Comunicación</b>					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32. En la institución, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					

34. Existe empatía entre los colaboradores.						
35. Existen suficientes canales de comunicación.						
36. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna						
38. El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.						
39. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
40. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
<b>D5. Condiciones laborales</b>						
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						
42. La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones.						
43. Los objetivos de trabajo son metas estratégicas.						
44. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.						
45. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.						
46. Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.						
47. Existe buena administración de los recursos.						
48. Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.						
49. El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.						
50. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						

## Cuestionario de desempeño laboral

### I. DATOS GENERALES

Nombre:.....

Sexo: .....

Edad: .....

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

### II. INSTRUCCIONES

Estimado(a) participante, la presente encuesta tiene como objetivo, medir el desempeño laboral en la Red Conchucos- Huari, por ello, le sugiero que conteste de manera adecuada las preguntas planteadas.

Además, se le pide que marque con un aspa la respuesta que crea conveniente, basándose en lo siguiente:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo.
- 3: Ni en desacuerdo, ni en acuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

### III. Preguntas

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS BÁSICAS</b>					
Las funciones que realiza, están de acuerdo a sus conocimientos que posee.					
Su organización requiere de trabajadores que cuenten con conocimientos especializados.					
Cuenta con las habilidades adecuadas para desarrollar sus funciones.					
Tiene habilidades sociales relevantes como es el trabajo en equipo.					
Posee capacidades para dirigir la organización.					
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS CONDUCTUALES</b>					

Usted posee un alto nivel de responsabilidad en sus funciones que desarrolla.					
Las tareas y funciones que desempeñan, están alineadas al desarrollo personal y profesional de cada trabajador.					
Se realiza trabajo en equipo, en la institución					
Usted, demuestra ser flexible, ante cualquier cambio que surja en la institución.					
Existe innovación constante en el trabajo.					
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS FUNCIONALES</b>					
Usted desarrolla iniciativas de mejora en su puesto de trabajo. .					
El jefe inmediato felicita las iniciativas de los trabajadores.					
El nivel de exigencia en la institución, es alto					
Demuestra su proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias.					
Su nivel de desempeño, siempre se encuentra en un nivel de calidad alto.					

## Anexo 3 Validez y confiabilidad



### Confiabilidad

#### FICHA TÉCNICA CLIMA LABORAL

1. **Autoras** : Estefany Brisas Pinedo Gonzales
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Trabajadores de la Red de Conchucos Sur Huari
5. **Consigna**

El presente instrumento es parte del trabajo de investigación, de 50 preguntas; conteste honestamente marcando el valor que crea conveniente.

6. **Baremación** : Autora
7. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	50

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.



## FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO LABORAL

1. **Autoras** : Estefany Brisas Pinedo Gonzales
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Trabajadores de la Red de Conchucos Sur Huari

5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 15 preguntas; conteste honestamente marcando el valor que crea conveniente.

6. **Baremación** : Autora

7. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	15

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable, pues el valor encontrado se aproxima a 1.

## Validación 1

**TITULO DE LA TESIS:**

Clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur- Huari, 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima laboral	Condiciones laborales	- Remuneraciones	1. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				✓		✓		✓		✓		
			2. La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones.				✓		✓		✓		✓		
		- Objetivos de trabajos	3. Los objetivos de trabajo son metas estratégicas				✓		✓		✓		✓		
			4. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución				✓		✓		✓		✓		
		- Toma de decisiones	5. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				✓		✓		✓		✓		
			6. Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.				✓		✓		✓		✓		
		- Recursos materiales	7. Existe buena administración de los recursos.				✓		✓		✓		✓		
			8. Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		- Trabajo en equipo	9. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				✓		✓		✓		✓		
			10. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				✓		✓		✓		✓		
	11. Existen oportunidades de progresar en la institución					✓		✓		✓		✓			
	Realización personal	- Desarrollo personal	12. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				✓		✓		✓		✓		
			13. En la Red Conchucos se promueve el desarrollo del personal				✓		✓		✓		✓		



			35. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos				✓		✓		✓			
			36. Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.				✓		✓		✓			
			37. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.				✓		✓		✓			
		- Evaluación	38. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores				✓		✓		✓			
			39. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades				✓		✓		✓			
			40. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.				✓		✓		✓			
		- Nivel de compromiso	41. Se siente comprometido con el éxito de la Red asistencial de Conchucos.				✓		✓		✓			
			42. Los trabajadores demuestran su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja				✓		✓		✓			
			43. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de institución.				✓		✓		✓			
		- Cumplimiento de la tarea	44. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.				✓		✓		✓			
			45. En la Red, se hacen mejor las cosas cada día				✓		✓		✓			
			46. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.				✓		✓		✓			
		- Calidad de vida	47. La institución cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias				✓		✓		✓			
			48. En la institución se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.				✓		✓		✓			
			50. La Red asistencial es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral				✓		✓		✓			
		- Nivel de conocimientos	1. Las funciones que realiza, están de acuerdo a sus conocimientos que posee.				✓		✓		✓			
			2. Su organización requiere de trabajadores que cuenten con conocimientos especializados.				✓		✓		✓			
		- Habilidades	3. Cuenta con las habilidades adecuadas para desarrollar sus funciones				✓		✓		✓			
Desempeño laboral	Competencias básicas													

*Subjetivo pero entendible*

			4. Tiene habilidades sociales relevantes como es el trabajo en equipo.				✓		✓		✓		✓		
			5. Posee capacidades para dirigir la organización.				✓		✓		✓		✓		
	Competencias conductuales	- Nivel de responsabilidad	6. Usted posee un alto nivel de responsabilidad en sus funciones que desarrolla.				✓		✓		✓		✓		
		- Orientación al logro	7. Las tareas y funciones que desempeñan, están alineadas al desarrollo personal y profesional de cada trabajador.				✓		✓		✓		✓		
		- Trabajo en equipo	8. Se realiza trabajo en equipo, en la institución				✓		✓		✓		✓		
		- Adaptación al cambio	9. Usted, demuestra ser flexible, ante cualquier cambio que surja en la institución.				✓		✓		✓		✓		
		- Innovación	10. Existe innovación constante en el trabajo.				✓		✓		✓		✓		
	Competencias funcionales	- Iniciativas	11. Usted desarrolla iniciativas de mejora en su puesto de trabajo				✓		✓		✓		✓		
			12. El jefe inmediato felicita las iniciativas de los trabajadores.				✓		✓		✓		✓		
		- Nivel de exigencias	13. El nivel de exigencia en la institución, es alto				✓		✓		✓		✓		
		- Nivel de calidad	14. Demuestra su proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias				✓		✓		✓		✓		
			15. Su nivel de desempeño, siempre se encuentra en un nivel de calidad alto				✓		✓		✓		✓		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma

Post firma

DNI 42841345

			4. Tiene habilidades sociales relevantes como es el trabajo en equipo.					✓		✓		✓		✓		
			5. Posee capacidades para dirigir la organización.					✓		✓		✓		✓		
	Competencias conductuales	- Nivel de responsabilidad	6. Usted posee un alto nivel de responsabilidad en sus funciones que desarrolla.					✓		✓		✓		✓		
		- Orientación al logro	7. Las tareas y funciones que desempeñan, están alineadas al desarrollo personal y profesional de cada trabajador.					✓		✓		✓		✓		
		- Trabajo en equipo	8. Se realiza trabajo en equipo, en la institución					✓		✓		✓		✓		
		- Adaptación al cambio	9. Usted, demuestra ser flexible, ante cualquier cambio que surja en la institución.					✓		✓		✓		✓		
		- Innovación	10. Existe innovación constante en el trabajo.					✓		✓		✓		✓		
	Competencias funcionales	- Iniciativas	11. Usted desarrolla iniciativas de mejora en su puesto de trabajo					✓		✓		✓		✓		
			12. El jefe inmediato felicita las iniciativas de los trabajadores.					✓		✓		✓		✓		
		- Nivel de exigencias	13. El nivel de exigencia en la institución, es alto					✓		✓		✓		✓		
		- Nivel de calidad	14. Demuestra su proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias					✓		✓		✓		✓		
			15. Su nivel de desempeño, siempre se encuentra en un nivel de calidad alto					✓		✓		✓		✓		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma

Post firma

DNI 42841345

## Validación 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### TÍTULO DE LA TESIS:

Clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur- Huari, 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima laboral	Condiciones laborales	- Remuneraciones	1. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				x		x		x		x			
			2. La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones.				x		x		x		x			
		- Objetivos de trabajos	3 Los objetivos de trabajo son metas estratégicas				x		x		x		x			
			4 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución				x		x		x		x			
		- Toma de decisiones	5. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				x		x		x		x			
			6. Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.				x		x		x		x			
		- Recursos materiales	7. Existe buena administración de los recursos.				x		x		x		x			
			8. Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.				x		x		x		x			
		- Trabajo en equipo	9. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				x		x		x		x			
			10. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				x		x		x		x			
	Realización personal	- Desarrollo personal	11. Existen oportunidades de progresar en la institución				x		x		x		x			
			12. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				x		x		x		x			
			13. En la Red Conchucos se promueve el desarrollo del personal				x		x		x		x			

			14. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				x		x		x		x	
			15. Su jefe inmediato expresa el reconocimiento por los logros				x		x		x		x	
			16. Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.				x		x		x		x	
			17. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				x		x		x		x	
	- Desempeño		18. Se valora los altos niveles de desempeño.				x		x		x		x	
	- Capacitación		19. La dirección promueven la capacitación que se necesita				x		x		x		x	
	- Innovación		20. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras				x		x		x		x	
	Comunicación	- Nivel de información	21. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo				x		x		x		x	
22. En la institución, la información fluye adecuadamente							x		x		x		x	
- Relaciones interpersonales		23. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					x		x		x		x	
		24. Existe empatía entre los colaboradores					x		x		x		x	
- Canales de comunicación		25. Existen suficientes canales de comunicación.					x		x		x		x	
		26. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					x		x		x		x	
		27. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					x		x		x		x	
- Nivel cooperativo		28. El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.					x		x		x		x	
		29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					x		x		x		x	
		30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					x		x		x		x	
Supervisión	- Apoyo del trabajador.	31. El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.				x		x		x		x		
		32. Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo				x		x		x		x		
		33. Existe un trato justo en la institución educativa.				x		x		x		x		
	- Métodos de trabajo	34. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				x		x		x		x		



			35. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					x		x		x			
			36. Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.					x		x		x			
			37. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.					x		x		x			
		- Evaluación	38. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores					x		x		x			
			39. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					x		x		x			
			40. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.					x		x		x			
		- Nivel de compromiso	41. Se siente comprometido con el éxito de la Red asistencial de Conchucos.					x		x		x			
			42. Los trabajadores demuestran su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja					x		x		x			
			43. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de institución.					x		x		x			
		- Cumplimiento de la tarea	44. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					x		x		x			
			45. En la Red, se hacen mejor las cosas cada día					x		x		x			
			46. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					x		x		x			
		- Calidad de vida	47. La institución cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias					x		x		x			
			48. En la institución se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.					x		x		x			
			50. La Red asistencial es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					x		x		x			
Desempeño laboral	Competencias básicas	- Nivel de conocimientos	1. Las funciones que realiza, están de acuerdo a sus conocimientos que posee.					x		x		x			
			2. Su organización requiere de trabajadores que cuenten con conocimientos especializados.					x		x		x			
		- Habilidades	3. Cuenta con las habilidades adecuadas para desarrollar sus funciones					x		x		x			

			4. Tiene habilidades sociales relevantes como es el trabajo en equipo.				x		x		x		x	
			5. Posee capacidades para dirigir la organización.				x		x		x		x	
	Competencias conductuales	- Nivel de responsabilidad	6. Usted posee un alto nivel de responsabilidad en sus funciones que desarrolla.				x		x		x		x	
		- Orientación al logro	7. Las tareas y funciones que desempeñan, están alineadas al desarrollo personal y profesional de cada trabajador.				x		x		x		x	
		- Trabajo en equipo	8. Se realiza trabajo en equipo, en la institución				x		x		x		x	
		- Adaptación al cambio	9. Usted, demuestra ser flexible, ante cualquier cambio que surja en la institución.				x		x		x		x	
		- Innovación	10. Existe innovación constante en el trabajo.				x		x		x		x	
	Competencias funcionales	- Iniciativas	11. Usted desarrolla iniciativas de mejora en su puesto de trabajo				x		x		x		x	
			12. El jefe inmediato felicita las iniciativas de los trabajadores.				x		x		x		x	
		- Nivel de exigencias	13. El nivel de exigencia en la institución, es alto				x		x		x		x	
		- Nivel de calidad	14. Demuestra su proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias				x		x		x		x	
			15. Su nivel de desempeño, siempre se encuentra en un nivel de calidad alto				x		x		x		x	



Ms. Xandder Luis Adrianzen Centeno  
DNI: 40166110

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DE LA RED CONCHUCOS SUR-HUARÍ 2021.

DIRIGIDO A: PERSONAL DE SALUD DE LA RED CONCHUCOS SUR-HUARÍ 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ADRIANZEN CENTENO, XANDDER LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

  
Ms. Xandder Luis Adrianzen Centeno  
DNI: 40166110

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### Validación 3

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO DE LA TESIS:**

Clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur- Huari, 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima laboral	Condiciones laborales	- Remuneraciones	1. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				✓		✓		✓		✓			
			2. La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones.				✓		✓		✓		✓			
		- Objetivos de trabajos	3 Los objetivos de trabajo son metas estratégicas				✓		✓		✓		✓			
			4 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución				✓		✓		✓		✓			
		- Toma de decisiones	5. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				✓		✓		✓		✓			
			6. Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.				✓		✓		✓		✓			
		- Recursos materiales	7. Existe buena administración de los recursos.				✓		✓		✓		✓			
			8. Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.				✓		✓		✓		✓			
		- Trabajo en equipo	9. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				✓		✓		✓		✓			
			10. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				✓		✓		✓		✓			
	11. Existen oportunidades de progresar en la institución					✓		✓		✓		✓				
	Realización personal	- Desarrollo personal	12. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				✓		✓		✓		✓			
			13. En la Red Conchucos se promueve el desarrollo del personal				✓		✓		✓		✓			

			14. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				✓		✓		✓		✓		
			15. Su jefe inmediato expresa el reconocimiento por los logros				✓		✓		✓		✓		
			16. Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.				✓		✓		✓		✓		
			17. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				✓		✓		✓		✓		
		- Desempeño	18. Se valora los altos niveles de desempeño.				✓		✓		✓		✓		
		- Capacitación	19. La dirección promueven la capacitación que se necesita				✓		✓		✓		✓		
		- Innovación	20. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras				✓		✓		✓		✓		
	Comunicación	- Nivel de información	21. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo				✓		✓		✓		✓		
22. En la institución, la información fluye adecuadamente						✓		✓		✓		✓			
- Relaciones interpersonales		23. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				✓		✓		✓		✓			
		24. Existe empatía entre los colaboradores				✓		✓		✓		✓			
- Canales de comunicación		25. Existen suficientes canales de comunicación.				✓		✓		✓		✓			
		26. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía				✓		✓		✓		✓			
		27. La institución fomenta y promueve la comunicación interna				✓		✓		✓		✓			
- Nivel cooperativo		28. El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.				✓		✓		✓		✓		✓	
		29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos				✓		✓		✓		✓		✓	
		30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				✓		✓		✓		✓		✓	
	Supervisión	- Apoyo del trabajador.	31. El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.				✓		✓		✓		✓		
32. Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo						✓		✓		✓		✓			
33. Existe un trato justo en la institución educativa.						✓		✓		✓		✓			
- Métodos de trabajo		34. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				✓		✓		✓		✓			

			35. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					✓		✓		✓		
			36. Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.					✓		✓		✓		
			37. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.					✓		✓		✓		
		- Evaluación	38. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores					✓		✓		✓		
			39. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					✓		✓		✓		
			40. Las evaluaciones a los trabajadores se realizan de manera constante.					✓		✓		✓		
		- Nivel de compromiso	41. Se siente comprometido con el éxito de la Red asistencial de Conchucos.					✓		✓		✓		
			42. Los trabajadores demuestran su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja					✓		✓		✓		
			43. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de institución.					✓		✓		✓		
		- Cumplimiento de la tarea	44. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					✓		✓		✓		
			45. En la Red, se hacen mejor las cosas cada día					✓		✓		✓		
			46. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					✓		✓		✓		
		- Calidad de vida	47. La institución cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias					✓		✓		✓		
			48. En la institución se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.					✓		✓		✓		
			50. La Red asistencial es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					✓		✓		✓		
Desempeño laboral	Competencias básicas	- Nivel de conocimientos	1. Las funciones que realiza, están de acuerdo a sus conocimientos que posee.					✓		✓		✓		
			2. Su organización requiere de trabajadores que cuenten con conocimientos especializados.					✓		✓		✓		
		- Habilidades	3. Cuenta con las habilidades adecuadas para desarrollar sus funciones.					✓		✓		✓		

			4. Tiene habilidades sociales relevantes como es el trabajo en equipo.				✓		✓		✓		✓	
			5. Posee capacidades para dirigir la organización.				✓		✓		✓		✓	
	Competencias conductuales	- Nivel de responsabilidad	6. Usted posee un alto nivel de responsabilidad en sus funciones que desarrolla.				✓		✓		✓		✓	
		- Orientación al logro	7. Las tareas y funciones que desempeñan, están alineadas al desarrollo personal y profesional de cada trabajador.				✓		✓		✓		✓	
		- Trabajo en equipo	8. Se realiza trabajo en equipo, en la institución				✓		✓		✓		✓	
		- Adaptación al cambio	9. Usted, demuestra ser flexible, ante cualquier cambio que surja en la institución.				✓		✓		✓		✓	
		- Innovación	10. Existe innovación constante en el trabajo.				✓		✓		✓		✓	
	Competencias funcionales	- Iniciativas	11. Usted desarrolla iniciativas de mejora en su puesto de trabajo				✓		✓		✓		✓	
			12. El jefe inmediato felicita las iniciativas de los trabajadores.				✓		✓		✓		✓	
		- Nivel de exigencias	13. El nivel de exigencia en la institución, es alto				✓		✓		✓		✓	
		- Nivel de calidad	14. Demuestra su proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias				✓		✓		✓		✓	
			15. Su nivel de desempeño, siempre se encuentra en un nivel de calidad alto				✓		✓		✓		✓	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

 Firma  


---

 Post firma  
 DNI



### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Questionario de clima Laboral y Questionario de Desempeño Laboral  
OBJETIVO: Determinar la Relación entre el Clima Laboral y Desempeño del Personal de Salud de la Red de Salud Conchucos Sur - Huari 2021.  
DIRIGIDO A: Personal de Salud de la Red de Salud Conchucos Sur

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Liz Rodriguez Perez  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg en Gestión de los Servicios de la Salud

 Firma  
Post firma   
DNI



## Anexo 5. Tablas y figuras

**Tabla 8**

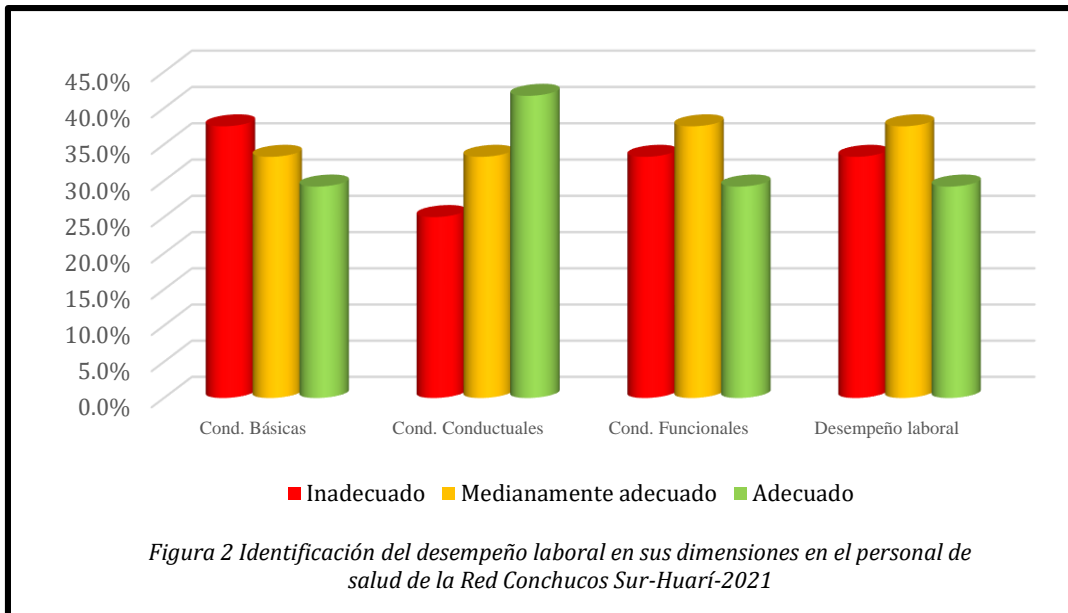
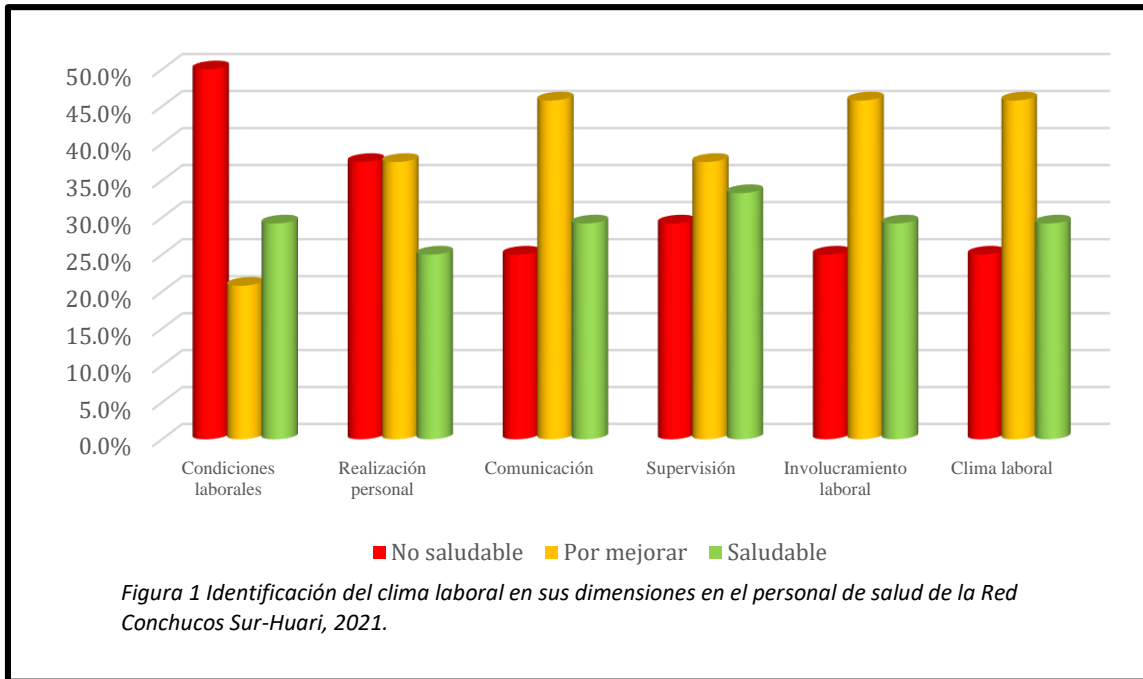
*Determinación de la relación entre el clima laboral y desempeño del personal de salud de la Red Conchucos Sur-Huarí 2021*

		Desempeño							
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Clima laboral	Malo	6	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	25,0%
	Regular	2	8,3%	9	37,5%	0	0,0%	11	45,8%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	7	29,2%	7	70,0%
Total		8	33,3%	9	37,5%	7	29,2%	24	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se determinó que el clima laboral para 25,0% del personal es malo, a la vez que su desempeño es inadecuado; 37,5% del personal es regular a su vez que el desempeño es regular; 29,2% del personal es bueno a su vez el desempeño es adecuado.

## Gráficos



## Anexo 6. Autorización para el desarrollo de la tesis



CP2021-217

Chimbote, 28 de junio de 2021.

**Jesus Elías Cruzado Tirado**  
Director  
Red de Salud Conchucos Sur

Huari  
Huari - Ancash

Presente

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle las facilidades para que el alumno **Estefany Brisas Pinedo Gonzales**, identificado con DNI Nro.: 44362701 estudiante del **Programa Académico de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** del periodo 2021-1, pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de interés para su institución y por consiguiente logre desarrollar su Informe de Tesis por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la misma.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Atentamente



**Mg. JORGE VARGAS LLUMPO**  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE