

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Clima y desempeño laboral trabajadores del programa

padomi hospital III Essalud Chimbote 2020

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION

Autora:

Robles Castillo, Nelly Yolanda

Asesor:

López Morillas, Alejandro

Chimbote – Perú

2020

Palabras Clave:

Tema	Clima, Desempeño
Especialidad	Administración

Líneas de Investigación

Línea de Investigación OCDE	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub – área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y managemet

Keyword

Theme	Climate performance
Speciality	Administración

Lines of investigation

Lines of investigation OCDE	Human talent
Área	Social Sciencies
Subarea	Economy and Business
Discipline	Business and managemet

1. Título

**“Clima y desempeño laboral trabajadores del programa padomi hospital
III EsSalud Chimbote 2020”**

2. Resumen

La presente investigación, tiene como propósito determinar la relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020, respecto a la metodología se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo,

La población estuvo constituida por 1000 clientes, de la cual se extrajo una muestra representativa de 165 unidades de análisis, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para evaluar se aplicó el cuestionario para la calidad de servicio percibida y la satisfacción de los usuarios.

En relación al instrumental de recolección de datos, se aplicó un cuestionario que estuvo compuesta por 15 preguntas para cada variable, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. El Instrumento se validó mediante el juicio de tres profesionales expertos y respecto a la confiabilidad del instrumento fue realizada según el coeficiente alfa de Cronbach.

Se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre el clima y el desempeño laboral, ya que se logró obtener un p-valor 0,00 menor a 0.05, aceptándose la hipótesis nula

3. Abstract

The present research aims to determine the relationship between the climate and work performance of the workers of the PADOMI Home Care program of the Hospital III EsSalud Chimbote 2020, regarding the methodology, a descriptive correlational study of non-experimental design was carried out. cross-sectional, with a quantitative approach,

The population consisted of 1000 clients, from which a representative sample of 165 units of analysis was extracted, the survey technique was used and as an instrument to evaluate the questionnaire was applied for the perceived quality of service and user satisfaction.

In relation to the data collection instruments, a questionnaire was applied that consisted of 15 questions for each variable, with a Likert scale width, making a total of 30 items. The Instrument was validated through the judgment of three expert professionals and regarding the reliability of the instrument it was performed according to Cronbach's alpha coefficient.

The result was that there is a significant relationship between the climate and work performance, since it was possible to obtain a p-value 0.00 less than 0.05, accepting the null hypothesis.

Indice

1. Título	ii
2. Resumen	iii
3. Abstract	iv
5,1. Antecedentes y fundamentación científica	2
Clima Laboral	2
Desempeño laboral	6
5.2 Justificación	20
5,3 Problema	21
5.4 Conceptualización y Operacionalización de Variables	21
5.4.1 Conceptualización de las variables	21
5.4.2. Operacionalización de Variables	25
5.5 Hipótesis	28
5.6 Objetivos.....	28
5.6.1 Objetivo General	28
5.6.2 Objetivos Específicos	28
6. Metodología	29
6.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	29
6.2. Población y Muestra.....	31
6.3. Técnicas e Instrumentos de investigación.....	33
6.4. Procesamiento y Análisis de la Información.....	34
6.4.1. Procesamiento	34
6.4.2. Análisis de Información	34

7. Resultados	35
7.1. Descripción de los resultados	35
8. Análisis y Discusión:	52
10. Agradecimiento	61
11. Referencias Bibliográficas	62
12. Apéndices y Anexos	69
Anexo 1: Matriz de Consistencia	69
Anexo 2: Cuestionario	70
Anexo 3: Base de datos de la Muestra Piloto.....	75
Anexo 4: Análisis de confiabilidad de la variable Clima Laboral	76
Anexo 5: Planilla de Juicio de los Expertos	78

Indice de Tablas

Tabla 1: Nivel del clima laboral según percepción de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020	35
Tabla 2: Nivel de las dimensiones del clima laboral del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020.....	36
Tabla 3: Nivel del desempeño laboral según percepción de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020	37
Tabla 4: Nivel de la dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020	38
Tabla 5: Caracterización del clima laboral de los trabajadores PADOMI Hospital III EsSalud	39
Tabla 6: Caracterización del desempeño laboral de los trabajadores del PADOMI Hospital III EsSalud Chimbote 2020	40
Tabla 7: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Clima Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote.....	41
Tabla 8: La Organización y su relación con el Desempeño Laboral de los de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020	43
Tabla 9: Correlación de la Organización con el Desempeño Laboral	44
Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	45
Tabla 11: El liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020	46
Tabla 12: Correlación de la dimensión Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III Chimbote 2020	47
Tabla 13: El Reconocimiento y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020	48
Tabla 14: Correlación de la dimensión Reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III Chimbote 2020	49

Tabla 15: La relación de las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020	50
Tabla 16: Correlación de las Variables Clima Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III Chimbote 2020	51

Introducción

En el presente trabajo pre – profesional realizadas en la Institución Pública ESSALUD HOSPITAL III CHIMBOTE – RAAN se pretende evaluar un problema que se ha considerado en el Programa de Atención Domiciliario PADOMI del Hospital III Chimbote, en el cual este trabajo nos accedió a averiguar en qué medida el clima laboral se correlaciono con el desempeño laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, se hará una breve recopilación de información en el área donde se realiza la investigación la cual se basa en el desarrollo de los procesos para dicha función, se podrá analizar cada parte del proceso, detectando los puntos débiles y relevantes en los que se tiene que trabajar y mejorar, se propondrá alternativas de solución al problema.

El objetivo primordial del trabajo pre - profesional es que el alumno aplique los conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación profesional a la realidad organizacional a la realidad organizacional, y pueda vincularse con el entorno, viviendo la experiencia real del mercado laboral, fundamentalmente en sus áreas de especialidad.

Esto sirve para complementar nuestra formación académica, mejorar, perfeccionar habilidades y tener un buen desempeño laboral en el futuro, que estaría causando que las demás áreas del hospital tengan incomodidades y una mala imagen sobre el PADOMI. Por lo tanto, se hará una breve recopilación de información en el área donde se realiza la investigación la cual se basa en el desarrollo de los procesos para dicha función, se podrá analizará cada parte del proceso proponiendo alternativas de solución al problema, detectando puntos débiles y relevantes en los que se tiene que trabajar y mejorar, viviendo la experiencia laboral, fundamentalmente en sus áreas de especialidad.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1,1 Antecedentes

Clima Laboral

Hinostrosa (2010) en su trabajo afirma “: La satisfacción del Clima Laboral llega a ser un pilar fundamental en el grado en el que el trabajador está satisfecho con el trabajo por lo que también aumentará su grado de compromiso con el trabajo, lo que ayuda a mejorar de manera continua y optimiza los servicios o tareas que desarrolla en su área o lugar de trabajo.

Clark (2011) en su estudio manifiesta que El Clima Laboral cataloga directamente con el desenvolvimiento de los empleados en el trabajo diario, cada trabajador se desempeña bien en un ambiente laboral agradable y convincente y tiene mejores procedencias de desarrollo profesional

Davis y Newstrom (1993) Los elementos clave para crear un buen ambiente son el liderazgo, la confianza, la comunicación hacia arriba y hacia abajo, y en esta investigación se puede determinar que los elementos valiosos que llevan al respeto y la amabilidad coordinados son sinónimos de felicidad.

Fernández (2017): En su estudio dice: Los empleados están satisfechos con sus horarios de trabajo, lo que puede motivarlos y ayudarlos a que sean responsables con los horarios de trabajo señalados y las tareas establecidas por el jefe, lo cual es parte del entusiasmo de los empleados por sus compañeros. El jefe también proporciona a la empresa oportunidades de desarrollo.

El clima laboral es una definición dinámica que puede cambiar según el estado de la organización y las ideas de las personas que le afectan en formas relacionadas con el desarrollo de la organización. (Federico & Gaspar, 2007).

Mosquera (2011) concluye que el clima laboral en el Departamento de Gestión muestra que factores como la estimulación y la complacencia laboral son los

componentes básicos del funcionamiento de cualquier organización, los cual pueden verse afectados, y el clima de desarrollo organizacional es insuficiente. Por lo tanto, se deben realizar esfuerzos para mantener un clima laboral estable para los trabajadores, generar confianza y sensación de seguridad para mantener un correcto desempeño, aumentando así su compromiso con el mismo.

Fernández (2020) identifica en su estudio que el desempeño laboral tiene elementos de peligro, que reinciden en el progreso normal de las actividades internas, por tal razón el objetivo de la investigación es analizar como el comportamiento, actitudes y débil control interno, genera influencia en el rendimiento individual y colectivo de la organización. La metodología que se emplea está conformada por el tipo de investigación descriptiva y métodos deductivo e inductivo, los cuales permiten la obtención de información relevante sobre los principales hallazgos detectados en el proceso investigativo, además, se aplican las metodologías del diálogo, encuesta, y análisis, herramientas fundamentales para el desarrollo de conclusiones generales. Obteniendo resultados que expresan que el Centro de Salud “Caracol” no posee una gestión empírica sin la aplicación de la fase de planeación, organizar, dirigir y controlar; también presenta debilidad en el agendamiento de citas por problemas de perfil laboral en el manejo del archivo. Es importante mencionar que se suscitan problemas en las relaciones humanas con los usuarios, lo que afecta el clima laboral.

García (2020) El clima laboral en las instituciones o centros de Salud, es la plataforma hacia la obtención de los objetivos internos, por lo que se considera como un indicador de gestión del progreso organizacional, la intención de los usuarios suele verse afectada por un desarrollo insuficiente de la actividad, técnicas como la investigación de entrevistas y los cuestionarios confirman la existencia de la organización. Mal comportamiento y comportamiento de los

profesionales de la salud, observación de conflictos de personalidad y arreglos de citas inadecuados, tardanza inadecuada, que conduce a una mala gestión de documentos, retrasos en los procesos internos y que afecta la prestación de servicios médicos de calidad.

Burgos (2020) dijo en su estudio de la dirección administrativa de la adaptación al clima laboral de los funcionarios: los principales problemas encontrados están relacionadas con las dificultades que encuentran los colaboradores para adaptarse a los cambios en el clima laboral, principalmente durante el periodo laboral. El proceso de transición de cambio de autoridades ha supuesto una reducción significativa en la efectividad y eficiencia del desarrollo de actividades.

El estudio utiliza un método que combina investigación descriptiva, métodos deductivos y el uso de entrevistas y técnicas de encuesta, se enfoca en el trabajo de la encuesta y realiza un análisis adaptativo de los funcionarios públicos que se enfocan en el trabajo de la encuesta para obtener los datos necesarios. Apoyar estudios de casos e identificar factores que se adapten eficazmente a los cambios en el entorno laboral.

Zambrano (2018) dijo en su investigación que independientemente de si se trata de una empresa cotizada o de una empresa privada, cree que el entorno laboral es el entorno humano y natural en el que se ubica el trabajo diario, el cual se ve afectado por la motivación de liderazgo y el estilo de toma de decisiones. La principal comunicación y fijación de objetivos en el sistema de trabajo administrativo, por tanto, el clima laboral no solo se traduce en satisfacción, sino que también los hace sentir comprometidos con su ámbito de trabajo.

Fernández (2019) dice que en la actualidad se debe priorizar un modelo organizacional que garantice un clima laboral adecuado, donde el grado de

satisfacción juega un factor clave en la productividad empresarial, y por lo consiguiente en el logro de los objetivos organizacionales la empresa comenzó a tratar a los empleados como parte del capital de la empresa y como un medio necesario para realizar actividades internas.

Ubilla (2019) cree que el clima organizacional es un factor diferenciador e influyente para quien compensa el comportamiento de los miembros y su satisfacción, y también permite la introducción de cambios en el plan, por lo que su conocimiento proporciona retroalimentación para el proceso de determinación del comportamiento organizacional.

El Clima Organizacional debe a la determinación y actos de la compañía, al afirmar la ejecución de manejos y experiencias proporcionadas de Recursos Humanos, provocará un avance en la eficacia y validez de la estructura. Partimos de los siguientes supuestos: la mejora de la gestión recursos y derechos humanos oportunidades con dignidad en tu propio trabajo.

Necesidades de Reconocimiento

En el monumento de Maslow se dice que el reconocimiento son las necesidades que forjan de nosotros que nuestra autoestima se eleve, aportando seguridad en uno mismo. La creencia, la obediencia, la cordialidad o el triunfo son algunas de los elementos motivantes de mucha importancia para el trabajador.

Necesidades de estima (reconocimiento)

Maslow detalló dos tipos de necesidades de estima, un alta y otra baja:

- La estima alta responde a la necesidad de respeto por uno mismo, que incluye sentimientos como confianza, competencia dominio, logro, independencia y libertad.

- Baja estima preocupaciones por otras personas necesidad de atención apreciación y reconocimiento, reputación, estado dignidad, fama, gloria e incluso dominación.

La disminución de estas necesidades se refleja en una baja autoestima e ideas de inferioridad, la satisfacción de esta necesidad apoya el sentimiento de la vida y la apreciación como individuo y como profesionales que pueden escalar y avanzar tranquilamente hacia la necesidad de la autorrealización.

La necesidad del autorespeto es la necesidad del equilibrio en la persona porque es el pilar fundamental para que el individuo se convierta en la persona exitosa con la que siempre ha soñado, o una persona que está condenada y no puede lograr nada con sí misma.

Desempeño laboral

Arroyo (2019) manifiesta que el presente determina analizando el desempeño laboral de los funcionarios, se puede entender si una persona realiza correctamente las tareas asignadas en sus funciones laborales o algunos factores le impiden desempeñar sus funciones de determinada manera. Teniendo en cuenta que cada día hay diferentes avances, capacitando al personal para completar el trabajo, o si se requiere capacitar o actualizar conocimientos, por lo tanto, en los diferentes trabajos, el personal debe ser capacitado anualmente o en intervalos.

En el análisis laboral, el clima laboral en una empresa u organización puede ser considerado como un factor que dificultad el buen desempeño. Si existe un buen clima laboral, esto es especialmente útil para que los empleados trabajen de manera positiva esto es muy importante instituciones que brinden servicios a diferentes personas.

De la Cruz Sulca (2009), afirma en su estudio sobre el suceso cometido referente al potencial humano y su valor durante el trabajo en la institución

financiera de Huamanga, llego a demostrar las evidencias significativas estadísticas que los servidores se ven afectados por comportamiento, motivación y diferentes programas de incentivos, por ejemplo el reconocimiento individual, la imparcialidad y transparencia en las promociones y ascensos de los empleados y fundamentalmente incentivos a la productividad, demostrando así la vigencia de la principal hipótesis de desempeño laboral en instituciones financieras de Huamanga.

Rivera (2018) en su estudio de Análisis del Desempeño laboral del personal que actualmente presta los servicios es reconocido por su estado ambiental, seguridad, mantenimiento y una excelente administración, lo que incide en el desempeño laboral donde se deben alcanzar metas que contribuyan al logro de resultados que la empresa propone por este motivo, el presente caso práctico tiene como objetivo analizar el desempeño laboral que tiene el personal que presta sus servicios.

Seraquivez (2019) dice esta investigación se realizó por el método inductivo, lo que permitió conocer en profundidad el propósito de esta investigación sobre la herramienta aplicada en la entrevista con el personal que conforma la región, se obtuvo información confiable. Se analizaron algunos escenarios, cuyos resultados podrían ser de interés para los directivos de esta empresa, como base para estudios de la empresa, los cuales deben reconocer el nivel de desenvolvimiento de los trabajadores de la organización y el tipo de formación que deben realizar su trabajo.

García (2019) Los Trabajadores de Salud se esfuerzan por proponer soluciones que permitan mejorar el desenvolvimiento laboral del centro de salud en el corto plazo. Este caso de estudio consta de las siguientes partes:

Primero el problema donde encontramos el tema del caso de estudio y las causas del mismo, también tienen su origen, se argumenta la justificación y se dan los objetivos para explicar el propósito del estudio.

En segundo lugar, toda investigación es tracta ya que se refiere a los antecedentes. Investigar sobre dos bases que sustentan el estudio de caso a realizar.

El tercero especifica los métodos utilizadas, proceso de fundamentos, estudio y definición de la encuesta, conclusiones y recomendaciones.

Fernández (2019) dice: El estudio sobre el desempeño laboral identifica los elementos de alarma que por este motivo influyen en el normal desarrollo de las actividades internas, por ello, el objetivo de la investigación es analizar cómo los comportamientos, actitudes y debilidades del control interno influyen en el desempeño individual y colectivo de la organización.

Se debe contar con talento humano, capacitado en habilidades de atención al cliente y ciertas habilidades administrativas que le permiten el adecuado desarrollo de las actividades dentro de la institución. Por lo tanto, el desempeño laboral se considera el desempeño individual de cada integrante de la empresa esa, es decir, el desempeño que el trabajador manifiesta en el lugar de trabajo y que afecta productividad individual o una serie de metas a corto plazo.

La metodología que se emplea está conformada por el tipo de investigación descriptiva y métodos deductivo e inductivo, los cuales permiten la obtención de información relevante sobre los principales hallazgos detectados en el proceso investigativo, además, se aplican los métodos del dialogo encuesta e investigación, herramientas fundamentales para el desarrollo de conclusiones generales. Los resultados expresan que, en las instituciones de Salud, no poseen una gestión empírica sin la aplicación de las fases de planeación, ordenación, orientación y observación; también presenta debilidad en el agendamiento de citas por problemas de perfil laboral en el manejo del archivo. Es importante mencionar que se suscitan problemas en las relaciones humanas con los usuarios, lo que afecta el clima laboral.

Díaz (2019) dice que el desempeño que el trabajador manifiesta entre su ambiente laboral donde influye la producción individual unido a las metas a corto plazo, las empresas que se brindan mercantilización de necesidades básicas, es fundamental contar con talento humano que sea apto en habilidades sobre la atención al cliente y ciertos conocimientos administrativos que permitan un correcto desarrollo de las actividades dentro de la institución, `por lo que se infiere que el desempeño profesional es el desempeño individual de cada integrante de la empresa.

5. 1, 2 Fundamentación científica

Clima Laboral

Gan (2007) menciona cuatro componentes - objetivos en su texto universitario que tiene como título Manual de Recursos Humanos dentro del clima laboral:

Condiciones físicas y de prevención en el lugar de trabajo.

El diseño de estaciones de trabajo.

La remuneración o salario.

Las técnicas, instrucciones y facilitadores de la promoción laboral.

Martínez (2008) sobre organización informa que el clima organizacional es un fenómeno donde se traduce la conducta que trae efectos, producción, complacencia, movimiento del sistema organizacional y tendencias motivacionales, etc.

Es inevitable resaltar que el clima organizacional tiene los siguientes elementos:

Es una variable intermedia al unirse a los componentes del sistema organizacional y la conducta individual.

El clima organizacional trae consecuencias en el proceder profesional.

Las características que los trabajadores perciben directa o indirectamente en este entorno son diferentes entre una organización y otra, y el periodo de un departamento a otro dentro del mismo rango de interés es imborrable, refiriéndose a características del entorno laboral.

Chiavenato (2009) define de manera específica el clima laboral, es decir, diversos semblantes de la organización. Estos aspectos conllevan a estimular a sus integrantes a inspirar diferentes tipos de motivaciones. Al atender las necesidades individuales de los integrantes y mejorar su eficiencia laboral, esto es ventajoso. Frustrar estas necesidades puede tener efectos éticos y perjudiciales.

De hecho, el clima laboral afectara la energía emocional de los individuos. El primer factor también se relaciona al clima laboral como la situación interna de los participantes de la organización y esta apretadamente relacionado con la calidad de estimulación de los miembros de la organización.

De igual forma, la definición de ambiente laboral se define desde diferentes ángulos, y cada autor lo determina según su propia opinión, no consideraron el mismo origen como se menciona a continuación:

Gibson (1992) Se debe tener en cuenta algunas determinaciones cuando se aborda el tema Clima Laboral:

Estilo de liderazgo: Este comportamiento puede tener un impacto significativo en la atmosfera de la organización y puede afectar el estilo adoptado por los administradores en todos los paralelismos de la organización.

Política organizativa: Un entorno que afecta a la competencia y el conflicto administrativo.

Valores generales: Pueden pensar que son formales o informales, activos, pasivos, paternos, impersonales, dignos y desconfiados y afectan el ambiente de la organización debido a los miembros de determinadas organizaciones.

Condiciones económicas: La economía puede afectar muchos atributos propuestos y las percepciones de riesgo, conflicto y recompensas pueden variar dependiendo de cómo los altibajos económicos afectan a la organización.

Las características de los integrantes: los representantes de gerentes o gerentes incluso su edad, la forma de vestir del gerente y la conducta de los participantes de la distribución, tendrán un golpe fuerte en ciertos atributos del ambiente organizacional.

Tipo de actividad: Esta atmosfera puede ser el tipo de personas que atraen a los empleados potenciales, y el comportamiento después de la contratación se refiere al tipo de actividades que realiza la organización que afectan su clima.

Factores del Clima Laboral Según Mejía (2010) preexisten diversos tipos de factores que intervienen en el Clima Laboral:

Comunicación Mejía (2010) Relaciona diversos aspectos como la seguridad de los conductos de información para el progreso uniforme de las acciones con la posibilidad de expresar las percepciones.

Factor: Desarrollo Personal y Profesional. Mejía (2010) ésta dimensión pone de público el conocimiento de los trabajadores del aumento y progreso propio y competitivo internamente en el Establecimiento de trabajo.

Factor: Liderazgo Mejía (2010) comprende la relación entre el jefe y los colaboradores responsables de coordinar todos los aspectos del personal y las tareas del hospital está relacionada como la organización los orienta y percibe.

Factor: Relación interpersonal Mejía (2010) es la percepción interpersonal de la calidad de relación entre las personas existentes dentro y entre los equipos que componen el equipo.

Factor: Identificación con la Institución. Mejía (2010) determina la caracterización particular que tiene concordancia con el establecimiento, hacia ello las emociones que descienden las relaciones entre gerentes y participantes, así como las formas de liderazgo que practica el acoplamiento de empleados y labores hospitalarias.

Factor: Condiciones Ambientales Mejía (2010) trata de saber las percepciones que el empleado tiene de ellas, en las cuales se desarrolla la labor.

Factor: Remuneración Mejía (2010) El empleador detecta el aprecio por sentirse remunerado debidamente a su ambiente.

Factor: Orientación a la Calidad Mejía (2010) asume el grado de calidad en los procesos, así como el valor de la calidad que realiza todo el personal de la institución.

Tipos de Clima Laboral:

Clima de tipo Participativo (citado por Robbins, 1998):

Participativo – Consultivo: En este tipo de clima para motivar a los empleados la gerencia confía en que las decisiones de sus empleados se tomen en la cima pero los subordinados pueden hacerlo incluso en los niveles más bajos utilizan la recompensa ocasional para satisfacer sus necesidades

de prestigio y destino de interacción existen en ambos lados la comunicación que establece es de tipo descendente percibida en un entorno dinámico y la administración se basa en los objetivos para lograrlo.

Según Likert (citado por Robbins, 1998) considera 2 tipos de clima Laboral:

1.- Clima autoritario y el Clima operativo participativo autoritario: Los empleados perciben un clima tenso con insuficientes estímulos y trabajan en una atmosfera tensa en la que el miedo y la sospecha superan las interacciones entre superiores y subordinados basadas en el miedo. La comunicación es solo directa con instrucciones específicas. En este tipo la gerencia no entrega toda la confianza a sus trabajadores, en conjunto a la adquisición de medidas que se toman en parte preferente de la organización.

2.- Participativo en Grupo: La gerencia crea un mecanismo para alcanzar los objetivos planteados a través de la planificación transcendental, tiene plena confianza en sus empleados, la toma de decisiones se da de manera equitativa en toda la organización, la comunicación esta presente de manera ascendente descendente y lateral, participación e implicación, estableciendo objetivos y mejorando los métodos de trabajo.

Desempeño Laboral

Chiavenato, (2000), precisa el desempeño como las labores o conductas que se observan en los practicantes y relacionarse con el beneficio de las metas colectivas. Ello confirma que un buen desenvolvimiento laboral es la fortificación más importante de una organización.

Bittel, (2000) afirma que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía, por lo que el desempeño se relaciona o se vincula con las habilidades y conocimientos que sustentan las acciones del trabajador a favor del fortalecimiento de los objetos de la empresa

Ghiselli, (1998), enfatiza como el desempeño se ve influido por cuatro factores de motivación: habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidad para darse cuenta de la importancia de este enfoque radica en que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes que opera los objetivos a alcanzar son seguidos por las políticas, normas, visión y misión de la organización, por otro lado, existen teorías que sustentan las formas de desempeño del trabajo y la forma en que se producen de acuerdo a los diferentes enfoques en los contextos. Estas teorías son las siguientes:

Teoría del ajuste en el trabajo.

Esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas de satisfacción de necesidades y valores. Esta teoría se centra en la interacción entre el individuo y el entorno, cuya base es el concepto de correspondencia entre el individuo y el entorno en este caso el ambiente de trabajo el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico llamado por los autores ajustes en el trabajo la satisfacción proviene no solo del grado en que se cubren las necesidades del trabajo sino del grado en que el contexto de trabajo también sirve a las insuficiencias y servicios de estos personales.

Teoría del grupo de referencia social.

Para evaluar su trabajo toman como marco referencial las reglas y bienes del conjunto de informes y las diferencias socioeconómicas de la entidad laboral, influencias en las que se efectuarán valoraciones expertas donde instaurarán el grado de bienestar.

Teoría de los eventos situacionales.

En esta hipótesis alega que el agrado profesional está concluyente por dos componentes llamados diferencias situacionales y sucesos situacionales. Los

sucesos situacionales son los rasgos fácilmente clasificables que ocurren después de que el trabajador asume el puesto, muchas veces no se esperan de él y pueden sorprender los aspectos laborales individuales que no tienden a ser sobreestimados.

Características de los eventos situacionales: suponga que el bienestar laboral es la derivación de respuestas emocionantes que son específicas para cada situación que la persona encuentra en su organización.

Factores del desempeño laboral

Bain (2003) Esta teoría afirma que la satisfacción laboral está concluyente por dos elementos llamados eventos situacionales y características situacionales.

Los eventos situacionales son los rasgos fácilmente clasificables que ocurren después de que el trabajador asume el puesto, muchas veces no se esperan de él y pueden sorprender los aspectos laborales individuales que no tienden a ser sobreestimados.

Características de los eventos situacionales: suponga que la satisfacción laboral es el resultado de respuestas emocionantes que son específicas para cada situación que la persona encuentra en su organización. (Planta y equipo. La productividad de este).

Factores blandos: La productividad se puede mejorar por medio de una buena estimulación de la constitución de un vinculado de servicios conducentes al engrandecimiento de la producción de un apropiado programa de sueldos y honorarios de buen orden y programas de educación y seguridad para obtener la cooperación y participación de trabajadores.

Organización y sistemas: para mejorar su productividad, deben conocer las nuevas habilidades de la fuerza laboral de las innovaciones tecnológicas, así

como una buena comunicación a todos los niveles, haciéndolos más flexibles capaces de anticipar y responder a los cambios del mercado.

Métodos de trabajo: Se debe ejecutar un estudio metódico de las metodologías existentes para eliminar el compromiso forzoso y realizar un encargo preciso con mayor energía mediante un artículo del trabajo y la formación técnica.

Formas de gestión: planificación y controles operativos, políticas de mantenimiento y compras costos de capital fuentes de sistemas de presupuestación de capital las técnicas de control de costos y otras son responsables del uso efectivo de todos los recursos o inversiones para controlar las empresas debido a la descripción del trabajo influye en el diseño organizativo de las políticas de personal.

Algunos factores internos se numeran en dos conjuntos: duros y blandos

Factor duro: contiene productos, tecnología, equipos y materias primas.

Factores blandos: Estos rodean el impulso profesional, los sistemas y operaciones organizacionales, las formas de servicio y las sistemáticas de la labor.

Factores externos: la producción instituye en gran medida el ingreso real, el engreimiento, la capacidad y el bienestar de la población, por lo que las organizaciones se esfuerzan por descubrir las verdaderas razones del aumento o disminución de la productividad dentro de los siguientes factores:

Cambios económicos: la transferencia de puestos de trabajo de la agricultura a la industria manufacturera, fabricaciones de asistencia; y, por otro lado, transiciones en la constitución es fundamental, el golpe distributivo de las diligencias de indagación, progreso y procesos, caudales de sucesión y capacidad manufacturera.

Los cambios organizados de la corporación suelen influir en la productividad nacional y empresarial, independientemente de la dirección que tomen las empresas. Sin embargo, a largo plazo, los cambios en la productividad tienden a modificar esta estructura de competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales: en este sentido, se destaca la inscripción de las mujeres al mercado laboral y las entradas obtenidas, dentro de ellos están el periodo de exclusión, los servicios y modos formativos, las tasas de natalidad y mortalidad, que suelen tener repercusiones al largo plazo en las empresas laborables, la administración pública y la infraestructura relacionado con leyes, normativas o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que tienen un golpe continuo en la producción de la empresa.

Recursos Naturales: contaminación del suelo, disponibilidad de tierra, energía y su suministro, materias primas y sus precios, así como su abundancia. Incluyen mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones y desarrollo profesional; el terreno y el grado de erosión que presenta.

Dimensiones del desempeño laboral

1. Dimensión Productividad laboral:

De hecho, Chiavenato (2000) atestigua que el buen desenvolvimiento laboral es la principal fortificación de una organización. Asimismo, precisa el cometido como las labores o actuaciones que se observan en los trabajadores y relacionados con el logro de las metas corporativas.

Bittel, (2000), el desempeño se refiere a las habilidades y conocimientos que sustentan las acciones de los empleados para crear los objetivos de la empresa. señala que el desenvolvimiento está influido de acuerdo a la orden de las expectativas laborales de los empleados, su actitud hacia el desempeño y su deseo de armonía.

Ghiselli, (1998), La importancia de este enfoque radica en que el desempeño del trabajador se relaciona con las actitudes y habilidades que tiene de acuerdo con las metas a alcanzar, seguidas de lineamientos, estándares, visiones y tareas de la organización. Está influenciado por cuatro factores: motivación, habilidades y características personales; Claridad y aceptación del rol; Oportunidades para encontrarse.

(Gaither Frazier, (2000); Productividad es la cantidad de productos y servicios producidos por los recursos utilizados. 'En las empresas actuales, especialmente en las microempresas agroindustriales, la creación de productos requiere la conversión de recursos en productos cuanto más eficientemente usemos los recursos y transformemos los recursos, más productivos seremos.

Gaither Frazier, (2005) Productividad, como nos gustaría presentarlo, nos permite comparar los niveles de uso alcanzados por la empresa por factores de producción aplicados. " La productividad es el resultado entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como el trabajo, el capital o la gestión) ". Por tanto, mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Entonces, la tarea principal será mejorar esta relación entre la producción y los factores de producción. Heizer Render, (2007)

D'Àlessio, (2012), es la concordancia entre las deducciones relacionados según los patrimonios manejados y el tiempo que se tarda en lograrlo, y en general así presentado, la producción se define a modo de una dependencia entre el producto obtenido por un método para producir patrimonios o actividades comerciales y los medios operados para obtenerlos, el uso eficiente del recurso (compromiso básico, dominio, materia prima, voluntad y búsqueda) en la elaboración de patrimonios y actividades comerciales.

La mejora significa una comparación favorable entre el recurso utilizado y el producto de patrimonios y negocios. La producción implica mejorar el proceso de elaboración (Paz Gonzales, 2013).

'La productividad es la relación entre lo que se produce y lo que se consume'. La productividad es, por tanto, el uso inapreciable de los recursos con el menor desperdicio, es decir, con la menor pérdida posible. Geografía, (2012).

La productividad laboral, igualmente conocida como producción laboral, se mide por la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo que se ha incluido en el proceso de producción a través del pasar del tiempo. La medición de la producción laboral se puede realizar a nivel de empresa, corporación, filial, sector o país.

2. Dimensión eficacia:

La eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades laborales con las que la organización logra sus objetivos" Coulter R. 2008). La efectividad "se relaciona con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir, con la realización de actividades que permitan el logro de los objetivos señalados. La efectividad es la medida en que logramos el objetivo o resultado" Da Silva O. Reinaldo, (2008)

Eficiencia 'es el desempeño para cumplir con los objetivos planificados. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por eso también se la conoce como eficiencia gerencial" Andrade, (2008).

Capacidad para lograr el efecto deseado o esperado. Española, (2008) La eficacia 'es una medida del logro de resultados" (Idalvert, 2008).

Efectividad es "el cumplimiento de objetivos" (Koontz, 2008)

3. Dimensión de eficiencia laboral: Eficiencia "significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción). Se puede definir mediante la ecuación $E=P/R$ donde P es el producto de resultado y R los recursos utilizados" (Chiavenato I. 2010).

La eficiencia es 'alcanzar metas con el mínimo de recursos' (weihrich, 2010).

La eficiencia consiste en 'obtener los mejores resultados con la mínima inversión' Coulter R. (2010).

Eficiencia significa 'operar para que los recursos se utilicen de manera más adecuada" Da Silva, (2010).

Mejía, (2013). En otras palabras, la efectividad es la forma en que se logra un conjunto de resultados lo que refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia.

Kootz & Weihrich, (2001), En la relación entre los resultados alcanzados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados, se considera la cantidad como el único criterio que se ajusta a los estilos efectivos, aquellos en los que lo importante es el resultado, cueste lo que cueste. La eficiencia está ligada a la productividad a través del impacto en la obtención de productos mejores y más grandes.

5.2 Justificación

Este sondeo se ejecuta con el propósito de brindar comprensión efectiva acerca del clima laboral de los trabajadores, donde los resultados servirán de reflexión respecto al desempeño, siendo este sector muy importante frente a su labor, permitirá desarrollar los siguientes aspectos:

Justificación práctica:

El clima laboral de los empleados del programa de atención a domicilio PADOMI del Hospital III Chimbote EsSalud y consecuentemente el desempeño laboral, se

mejorará por estar apretadamente concierne con el modo de trabajar del empleado.

Justificación social:

Los resultados de este trabajo ayudaran a mejorar el clima laboral en los trabajadores Del Programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III Chimbote EsSalud.

5,3 Problema

¿Cómo se relaciona el clima y desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020?

5.4 Conceptualización y Operacionalización de Variables

5.4.1 Conceptualización de las variables

Clima Laboral

Definición Conceptual: Define el término clima laboral como el ambiente real en el que se produce las relaciones interpersonales dándose en torno a él y las diversas ordenaciones consecuentes que influyen en cierta labor, las percepciones que comparten los miembros de una organización sobre el trabajo.

Chiavenato (2009) Define que el ambiente de trabajo es propicio cuando satisfacen las necesidades personales de los miembros y levanta la moral y perjudicial cuando fracasa esas necesidades que el término ambiente de trabajo se describe particularmente a las pertenencias agradables de la situación de trabajo, es decir. organización que lleva a la motivación o desafío de desiguales ejemplos de motivaciones en sus miembros.

Definición operacional:

En esta indagación propuesta el clima laboral está explícito por las objeciones logradas en el cuestionario que me informará sobre el clima laboral en los trabajadores del programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote

Definición Conceptual

Precisa que el trabajador, cuando cumple los principales cargos y labores que su puesto requiere de acuerdo al argumento profesional señalado de la acción, le cede señalar su desenvolvimiento y su capacidad para realizar su trabajo.

Chiavenato, (2000), n la disertación, la gestión de personal define el desempeño como las acciones o comportamientos observados entre los empleados que son relevantes para el logro de las metas de la organización, lo que representa la estrategia individual para lograr las metas.

Definición operacional: Es evaluado y supervisado por una persona de gran importancia y más bien consiste en un procedimiento esquemático para medir y determinar el comportamiento y resultados que un solo proyecto en su trabajo mejora el desempeño determina si hay necesidad de reentrenamiento detecta errores en el diseño del mercado.

Independencia

La independencia mide el grado de autonomía de las personas en el desempeño de sus tareas habituales.

Condiciones físicas

Las condiciones físicas incluyen las características ambientales de los espacios, la ubicación, la situación de las personas, etc.

Liderazgo

Mide la capacidad de los gerentes para interactuar con sus empleados. Un liderazgo flexible ante las distintas situaciones laborales y con un trato a la medida de cada colaborador genera un clima laboral positivo, alineado con la misión de la empresa y que le accede a promover la victoria.

Relaciones

Se evalúan semblantes cualitativos y cuantitativos en el perímetro de las relaciones con las deducciones logrados, se elaboran socio gramas que reflejan el número de relaciones establecidas, el número de amistades, con quién nunca se ha relacionado, aunque trabajan codo con codo, la cohesión entre los diferentes grupos, etc. El grado de madurez, el respeto, la forma de comunicarse con los demás, la colaboración o falta de compañerismo, la confianza entre otros, la cantidad de relaciones humanas que perciben los clientes.

Implicación

Es el nivel de compromiso de los trabajadores con la empresa, el absentismo o el abandono son algunos de los muchos indicadores que se deben tener en cuenta a la hora de considerar este principio. Es transcendental estar al tanto que, si no tenemos un buen liderazgo eficaz y unos contextos profesionales admisibles, no hay participación.

Organización

Organización se refiere a la existencia o no de métodos operativos y de organización del trabajo establecidos en el grado de documentación de los procedimientos, el trabajo en equipo son algunos de los aspectos a tener en cuenta en este factor.

Reconocimiento

Se trata de investigar si la empresa cuenta con un procedimiento de declaración al trabajo bien hecho en esta parte también podemos hablar del sistema de recompensa justa en este punto nos referimos al sistema salarial y las políticas de promoción que tiene la organización que este sistema debe ser percibido como justo por los empleados para que se sientan satisfechos, no deben permitirse ambigüedades y deben ajustarse a sus expectativas en la percepción de justicia la confrontación social influye en las necesidades del trabajo en sí las capacidades del salario individual y comunitario estándar.

Satisfacción con el Salario

Los sueldos, salarios de incentivos y bonificaciones remuneración que perciben los trabajadores a cambio de su trabajo. La gestión del departamento de recursos humanos a través de la esta actividad vital asegura la complacencia de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a proteger la fuerza laboral productiva. Varios estudios han demostrado que la retribución es la característica que probablemente sea la principal causa de insatisfacción de la organización. La comparación social actual fuera y dentro de empresa son los principales elementos que acceden a los empleados determinar con que trabajar. En cuanto a tu salario en relación a lo que está recibiendo, es muy importante enfatizar que es la percepción de la justicia de los empleados lo que favorece su satisfacción

Remuneraciones

El sistema retributivo es fundamentalmente fijo, los honorarios caudales y bajos no favorecen a un buen clima laboral porque no acceden a valorar lo mejores y ni los resultados alentadores, pero tampoco mejoran el rendimiento. Las empresas competitivas han creado programas salariales basadas en parámetros de eficiencia y resultados medibles, siendo este género un entorno enfocado al logro y al esfuerzo.

Motivación

Es cuando la persona tiende a realizar impulso que mueve en terminantes tareas y mantenerse sobre ellas para su culminación.

Reciprocidad

Es la acción de dar y recibir de una personal que motiva a corresponder de forma mutua con límites.

Participación

Significa repartir o entrar activamente en la distribución (de responsabilidades, compromisos), comprometerse a tomar parte de algo con otros

Comunicación: Proceso que se fundamenta en el traspaso y cambios de mensajes entre un remitente y un destinatario.

5.4.2. Operacionalización de Variables

Clima Laboral

Desempeño Laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Clima Laboral	Es el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización que se encuentra íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. (Chiavenato 2009)	Un buen clima laboral repercute de manera directa en el desempeño y satisfacción de los empleados. Si no es el adecuado, no lograrán desarrollar todo el potencial, a teniendo las aptitudes necesarias para cubrir el puesto	Organización	Condiciones físicas favorables	1
				Promover equipos de trabajo	2
				Se trabaja por inercia (indiferencia)	3
			Liderazgo	Logro de fines y objetivos	4
				Habilidades comunicativas	5
				Capacidad de interrelación	6
			Reconocimiento	Valores institucionales	7
				Sistema de recompensas	8
				Aprecio y Consideración	9

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Desempeño Laboral	Es el comportamiento del Servidor en la búsqueda de los objetivos trazados, constituyendo la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato. 2000),	Es la evaluación que se realiza al personal siendo, de suma importancia y consiste más bien en un procedimiento esquematizado para medir y determinar el comportamiento y resultado	Productividad Laboral	Utiliza técnicas y métodos para desarrollar sus labores	10
				Cumple con los encargos	11
				Utilización adecuada de los recursos (Costos)	12
			Eficacia	Repartición de la carga laboral equitativamente	13
				Logro de los objetivos propuestos	14
			Eficiencia Laboral	Productividad	15
				Desarrollo personal	16
Logro de resultados	17				

5.5 Hipótesis

H₁: El clima laboral tiene una correspondencia significativa con el desenvolvimiento de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote.

H₀: El clima laboral no tiene una relación significativa con el desenvolvimiento de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote.

5.6 Objetivos

5.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020.

5.6.2 Objetivos Específicos

1.- Identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020

2.- Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020.

3.- Determinar la relación entre la organización con el desempeño laboral de los Trabajadores del Programa Padomi Hospital III Chimbote

4.- Describir la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Trabajadores del Programa Padomi Hospital III Chimbote.

5.- Establecer la relación entre el reconocimiento el desempeño laboral de los Trabajadores del Programa Padomi Hospital III Chimbote

6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de la Investigación

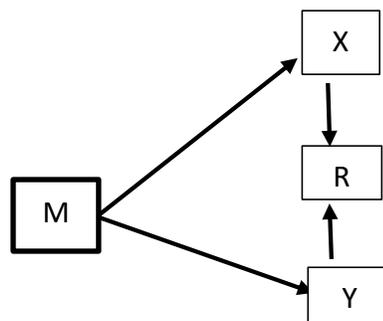
El tipo de investigación

La investigación que se ejecutó sobre este tipo descriptivo correlacional, se trató de asociar variables a través de un modelo previsible para un conjunto o localidad con el fin de relacionar las variables entre sí, presentó un enfoque cuantitativo.

Diseño de la investigación

El diseño de investigación no es experimental ni transversal porque no existió función deliberada de las variables y los fenómenos solo se visualizan en un entorno natural para su posterior análisis. También se tomaron los datos en un solo momento (Hernández, 2014).

Esquema a empleado fue el siguiente:



Donde:

X: Clima Laboral

Y: Desempeño Laboral

R: Relación

Esta investigación, se ha enfocado en variables como clima y desempeño laboral con una relación directa, en la que se determina el beneficio de los objetivos organizacionales, es preciso plantearse los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las condiciones del ambiente laboral que existen en el mundo y como estas tendencias se adaptan a las entidades administrativas?, ¿Qué estrategias se utilizan para aplicarlas?, ¿Cuáles son los resultados obtenidos y como experimentan estas tendencias los miembros de la organización? ¿Qué procesos mejoran y que procesos previenen?, las respuestas pueden ser distintas según el espacio en el que se aplicara y todos se respeten.

El objetivo sigue siendo conseguir los objetivos de la organización, aportando al trabajador que labora en la entidad todo lo necesario, es decir, los factores existentes generan un buen clima laboral y contribuyen al buen desarrollo de los trabajadores.

Estos factores son los siguientes:

Primero: La iluminación del local no es adecuada y los tonos de los muros no crean un ambiente propicio la estructura de la de la institución es de las instalaciones no son apropiadas y los colores de las paredes no generan un ambiente propicio. La estructura de la institución tiene ambientes de trabajo que no son ideales para generar un buen clima laboral con respecto al trabajar en todas sus dimensiones.

Segundo: La estructura del organigrama es vertical de arriba hacia abajo limita las interacciones con otros trabajadores de la organización. La comunicación interpersonal de los trabajadores en la institución, no es fluida porque la estructura creo interrupciones en las relaciones interpersonales y la información interpersonal en la institución.

Tercero: La autonomía de los empleados en su ámbito de trabajo asumido se ve afectado por sus superiores directos, su capacidad de toma de decisiones dentro del ámbito de trabajo es limitada.

Cuarto: referente a la motivación pueden existir medios que generen ingresos, como remuneración por productividad laboral, reconocimiento personal decorativo, vacaciones, aumentos salariales, entre otros, pero esta rara vez se hacen en un año

Finalmente, debido a los diversos factores mencionados en esta investigación, todos reflejan que su desempeño y gestión organizacional no cumplen con las expectativas de población, productividad laboral, el vigor y vigencia laboral. Los trabajadores de la agencia no son óptimos.

6.2 Población y Muestra

Población

Fue formada por los empleados del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020 siendo una población chica, por lo tanto, se realizó muestras de las mismas comunidades la cual asciende a un total de mil (1000) usuarios

Muestra

Es un subgrupo o subconjunto de la comunidad es casi imposible medir a toda la comunidad biológica. Las muestras deben procesarse para relejar la comunidad en su conjunto. (Hernández et al., 2014).

Para poder determinar datos, se aplicó la fórmula de la muestra para poblaciones conocidas y variables cualitativas.

$$M = \left(\frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} \right)$$

N	Z^2	p	q				
1000	3.8416	0.5	0.5			960.4	
=====						=	=====
0.0049	999	3.8416	0.5	0.5		5.8555	164.02
d^2	(N-1)	Z^2	p	q			

Donde:

N = Tamaño de muestra 1000

Z = Grado de confiabilidad (1.96)

p = Probabilidad positiva (0.5)

q = Probabilidad negativa (0.5)

d = Margen de error (0.07)

M= 165

6.2. Técnicas e Instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

La técnica que se empleó en la indagación de la información y la herramienta del interrogatorio, aplicado al cliente del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020

El cuestionario estuvo conformado por 15 interrogatorios de la variable Clima Laboral y 15 interrogatorios para la variable Desempeño Laboral.

La recolección de la información se realizó en el Hospital III EsSalud Chimbote a los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI.

Validez

Hernández et al, (2010) dice: “la validez de expertos se refiere a la medida en que la herramienta calcula verdaderamente las variables en función de los especialistas del tema. (p.218).

El proceso de validación se realiza por medio de tres expertos del juicio 01 Doctor y 02 licenciados,

Confiabilidad

Hernández et al, (2010) manifiesta: “la confiabilidad de una herramienta de cálculo que representa la calidad del uso repetido de la misma persona u objeto que produce el mismo resultado. (p.220)

Se aplicó posteriormente la prueba de confiabilidad, obteniendo como resultado 0.820 para la variable Clima laboral y 0,823 para la variable desempeño laboral en el alfa de Cronbach en el programa SPSS25.

6.3. Procesamiento y Análisis de la Información

6.3.1. Procesamiento.

Para medir el instrumento, se realiza por medio de un software estadístico llamado SPSS y Excel.

Análisis de Información

Se empleó el experimento de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov, determinándose que los datos no son normales, por lo que se aplicaron los ensayos no paramétricos, específicamente el coeficiente de Correlación de Rho Spearman.

Aspectos éticos

Esta indagación se basa en el respeto a los hechos, además de obtener la absorbente fiabilidad de estos resultados, también se obtienen los resultados. Esta investigación representa las diferentes aportaciones literarias de diferentes autores al desarrollo de diferentes marcos teóricos, por lo que en el proceso de investigación se estudiara la situación de estos escritores. Mantener total discreción sobre la identidad de los entrevistados, permitiendo que las personas anónimas permanezcan en el anonimato bajo la participación voluntaria de sus miembros.

7. Resultados

7.1. Descripción de resultados

Tabla 1: Nivel del clima laboral según percepción de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nivel bajo	48 - 64	54	30,3
	Nivel medio	65 - 70	67	40,6
	Nivel alto	71 - 75	48	29,1
	Total		165	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote 2020

Interpretación:

En la tabla 1 se aprecia que el 30.3% de los trabajadores del Padomi perciben un clima laboral de nivel bajo, el 40,6 % perciben un nivel medio, en tanto que el 29,1% perciben un nivel alto. Determinándose que el clima laboral es de nivel medio.

Tabla 2: Nivel de las dimensiones clima laboral del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

Niveles	Organización		Liderazgo		Reconocimiento	
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Bajo	59	35,8 %	59	35,8%	78	47.3%
Medio	67	40,0%	68	42,2%	39	23.6%
Alto	39	23,6%	38	23,0%	48	29.1%
Total	165	100%	165	100%	165	100%

Fuente:
Base

de datos de la variable de estudio Chimbote 2020

Interpretación

En la tabla 2 se aprecia que las dimensiones del clima laboral de los trabajadores del padomi presenta en las dimensiones de Organización y Liderazgo que son de nivel medio según percepción del 40.0% y 42,2% y el 47,3%, tiene un nivel bajo según percepción en la dimensión del reconocimiento de la Variable en estudio,

Tabla 3: Nivel del desempeño laboral según percepción trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

	Escala	N°	%
Desempeño Laboral			
Bajo	59 - 70	88	53.3%
Medio	71 - 72	39	23.6%
Alto	73 - 74	38	23.0%
Total		165	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote 2020

Interpretación:

En la tabla 3; el 53.3 % de los trabajadores del padomi, se aprecia que perciben un clima laboral que tiene un nivel bajo, el 23,6 % perciben un nivel medio, en tanto que el 23,0% perciben un nivel alto. Determinándose que el clima laboral es de un nivel medio.

Tabla 4: Nivel de la dimensión variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

Niveles	Productividad Laboral		Eficacia		Eficiencia Laboral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	88	53,3%	58	35,2%	69	41.8%
Medio	37	22,4%	59	35,3%	58	35.2%
Alto	40	24,2%	48	29,1%	38	23.0%
Total	165	100%	165	100%	165	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación

En la tabla 4 se aprecia que las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores del padomi del hospital III EsSalud Chimbote, presentan un nivel variado, es así, que los niveles de productividad laboral, Eficacia y Eficiencia laboral son de nivel bajo según percepción del 41.8%, 35.2% y 23,0% respectivamente de las dimensiones en estudio.

7.2. Caracterización de las variables

Tabla 5: Caracterización del clima laboral de los trabajadores PADOMI Hospital III EsSalud

		Clima laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Masculino	29	17,6%	30	18,2%	25	15,2%	84	50,9%
	Femenino	21	12,7%	37	22,4%	23	13,9%	81	49,1%
Edad	18-25	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	26-35	7	4,2%	5	3,0%	5	3,0%	17	10,3%
	36-46	15	9,1%	31	18,8%	22	13,3%	68	41,2%
	47 a 60	28	17,0%	31	18,8%	21	12,7%	80	48,5%
Estado Civil	Soltero	4	2,4%	0	0,0%	1	0,6%	5	3,0%
	Casado	7	4,2%	8	4,8%	5	3,0%	20	12,1%
	Viudo	17	10,3%	27	16,4%	20	12,1%	64	38,8%
	Divorciado	22	13,3%	32	19,4%	22	13,3%	76	46,1%
Instrucción	Superior Técnico	17	10,3%	18	10,9%	16	9,7%	51	30,9%
	Superior Universitario	17	10,3%	28	17,0%	16	9,7%	61	37,0%
	Posgrado	16	9,7%	21	12,7%	16	9,7%	53	32,1%
	Totales	50	30,3%	67	40,6%	48	29,1%	165	100

Fuente: Matriz de datos de la variable de estudio

Interpretación

En la tabla 5 se observa que la mayor parte de los encuestados específicamente aquellos que pertenecen al sexo masculino perciben el 18,2% que el clima laboral tiene un nivel medio. De igual modo, los trabajadores de sexo femenino (22.4%), aprecian que el clima laboral es de nivel medio el indicador sexo femenino predomina sobre el sexo masculino según el dato estadístico.

Respecto al grado de instrucción, los datos 17,0% tienen instrucción superior universitaria, una parte de los trabajadores (10,9%), tienen instrucción superior técnica, y el 17,0% tienen instrucción universitaria, esto indica que los trabajadores del Programa Padomi del hospital III chimbote trabajan más profesionales que técnicos.

Tabla 6: Caracterización del desempeño laboral de los trabajadores del PADOMI Hospital III EsSalud Chimbote 2020

		Desempeño Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Masculino	42	25,5%	20	12,1%	22	13,3%	84	50,9%
	Femenino	46	27,9%	19	11,5%	16	9,7%	81	49,1%
Edad	18-25	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	26-35	11	6,7%	3	1,8%	3	1,8%	17	10,3%
	36-46	33	20,0%	15	9,1%	20	12,1%	68	41,2%
	47 a 60	44	26,7%	21	12,7%	15	9,1%	80	48,5%
Estado Civil	Soltero	4	2,4%	0	0,0%	1	0,6%	5	3,0%
	Casado	12	7,3%	3	1,8%	5	3,0%	20	12,1%
	Viudo	27	16,4%	19	11,5%	18	10,9%	64	38,8%
	Divorciado	45	27,3%	17	10,3%	14	8,5%	76	46,1%
Instrucción	Superior Técnico	29	17,6%	9	5,5%	13	7,9%	51	30,9%
	Superior Universitario	32	19,4%	16	9,7%	13	7,9%	61	37,0%
	Posgrado	27	16,4%	14	8,5%	12	7,3%	53	32,1%
	Totales	88	53,4%	39	23,6%	38	23%	165	100%

Fuente: Matriz de datos de la variable de estudio

Interpretación

En la tabla 6 logramos visualizar que la mayoría de los encuestados el (25.5%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo masculino, perciben que el desempeño laboral tiene un nivel bajo. De igual modo parte de los trabajadores, de sexo femenino (27.9%), perciben que el desempeño laboral es de nivel bajo. Respecto al grado de instrucción, un poco más de la quinta parte de los trabajadores (17.6%), tienen instrucción superior y perciben que el desenvolvimiento laboral tiene un nivel medio.

7.3 Prueba de Normalidad

Tabla 7: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Clima Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,167	165	,000
Organización	,186	165	,000
Liderazgo	,229	165	,000
Reconocimiento	,331	165	,000
Desempeño Laboral	,275	165	,000
Productividad Laboral	,193	165	,000
Eficacia	,299	165	,000
Eficiencia Laboral	,237	165	,000

Fuente: datos obtenidos de las variables de estudio

Interpretación

En la Tabla 7 50 ($n > 50$) logramos visualizar el resultado de la prueba normalidad de Kolmogorov Smirnov (prueba de bondad de ajuste), para pruebas mayores de los datos de variables de estudio, donde se observa que los niveles de significancia para las variables clima laboral y desempeño laboral son menores al 5% ($p < 0.05$), probándose, que los fundamentos no se mercantilizan de forma uniforme por lo que, al correlacionar el clima laboral y/o dimensiones con el desempeño laboral, es preciso aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

7.4 Contrastación de Hipótesis

7.4.1. Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 8: La Organización y su relación con el Desempeño Laboral de los de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Organización	Bajo	Recuento	54	0	5	59
		% del total	32,7%	0,0%	3,0%	35,8%
	Medio	Recuento	22	29	16	67
		% del total	13,3%	17,6%	9,7%	40,6%
	Alto	Recuento	12	10	17	39
		% del total	7,3%	6,1%	10,3%	23,6%
Total	Recuento	88	39	38	165	
	% del total	53,3%	23,6%	23,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Chimbote 2020

Interpretación.

En la tabla 8 se logra visualizar que la tercera parte de los encuestados 32,7% perciben que la organización tiene un nivel bajo, así mismo el 17,6% perciben un nivel medio y, el 10,3% perciben un nivel alto de desenvolvimiento laboral sobre la dimensión organización de los trabajadores del Padomi del Hospital III EsSalud Chimbote.

Esto nos dice que existe relación baja de la dimensión organización en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores del Padomi.

Tabla 9: Correlación de la Organización con el desempeño laboral

			Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la Tabla 9 el coeficiente de correlación de Spearman es Rho es de 0.541 (comprobándose una correlación efectiva módica) en convenio a la interpretación de la tabla 10, el nivel de significancia es menor al 1% ($p < 0.01$), lo que quiere decir, si mejora en los aspectos relacionados a la Organización, esto contribuirá a un buen desenvolvimiento laboral de los empleados del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote, corroborándose de esa manera la hipótesis de estudio

Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	
Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 11: El liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del programa Padoimi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo	Bajo	Recuento	46	9	4	59
		% del total	27,9%	5,5%	2,4%	35,8%
	Medio	Recuento	31	20	17	68
		% del total	18,8%	12,1%	10,3%	41,2%
	Alto	Recuento	11	10	17	38
		% del total	6,7%	6,1%	10,3%	23,0%
Total	Recuento	88	39	38	165	
	% del total	53,3%	23,6%	23,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Chimbote 2020

Interpretación.

En la tabla 11 se observa que los trabajadores del programa Padoimi del Hospital III Chimbote, perciben un liderazgo de 27,9% de acuerdo a la interpretación de la tabla 10 en un nivel medio, y además perciben que el desempeño laboral también presenta un nivel medio 12,1%, así mismo se percibe que existe un bajo nivel de trabajadores que practican el liderazgo en un 6,7% siendo el nivel de desenvolvimiento laboral alto 10,3% de los empleados del Padoimi.

Tabla 12: Correlación de las dimensiones Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III Chimbote 2020

			Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la Tabla 12 se aprecia el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.563$ ” (comprobandose una correlación efectiva moderada) de acuerdo a la interpretación de la tabla 10, tiene nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que si los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020, mejora en los aspectos relacionados al Liderazgo, esto contribuirá al desempeño laboral de los trabajadores.

Prueba de Hipótesis específica 3

Tabla 13: El Reconocimiento y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del padomi hospital III EsSalud Chimbote 2020

		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Reconocimiento	Bajo	Recuento	53	13	12	78
		% del total	32,1%	7,9%	7,3%	47,3%
	Medio	Recuento	23	16	0	39
		% del total	13,9%	9,7%	0,0%	23,6%
	Alto	Recuento	12	10	26	48
		% del total	7,3%	6,1%	15,8%	29,1%
Total	Recuento	88	39	38	165	
	% del total	53,3%	23,6%	23,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Chimbote 2020

Interpretación.

En la tabla 13, se observaron que más de la cuarta parte de los trabajadores del programa Padomi, perciben que el (32,1%), el reconocimiento tiene un nivel bajo y al mismo tiempo que, el nivel de desenvolvimiento laboral de los empleados del programa Padomi, también es bajo. De igual modo el (9.7%) perciben que el reconocimiento del trabajador es de un nivel medio y al mismo tiempo distinguen que el nivel del desenvolvimiento laboral es medio.

Tabla 14: Correlación de la dimensión Reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III Chimbote 2020

			Reconoci miento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la Tabla 14 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.487$ (comprobándose una correlación efectiva ponderada) a través de la interpretación de la tabla 10, con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), que quiere decir que si de los trabajadores del Padomi Hospital III Chimbote 2020, mejora en los aspectos relacionados al reconocimiento que ofrecen, esto contribuirá al desempeño laboral de los trabajadores.

7.4.2. Prueba de Hipótesis general

Tabla 15: La relación de las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores del Padoimi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima laboral	Bajo	Recuento	46	0	4	50
		% del total	27,9%	0,0%	2,4%	30,3%
	Medio	Recuento	29	29	9	67
		% del total	17,6%	17,6%	5,5%	40,6%
	Alto	Recuento	13	10	25	48
		% del total	7,9%	6,1%	15,2%	29,1%
Total		Recuento	88	39	38	165
		% del total	53,3%	23,6%	23,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Chimbote 2020

Interpretación:

En la tabla 15, logramos visualizar que más de la cuarta parte de los trabajadores del programa Padoimi Hospital III EsSalud Chimbote (27.9%), de acuerdo a la interpretación de la tabla 10, perciben la aplicación de correlación del clima laboral es de nivel bajo y al mismo tiempo que el nivel de desempeño laboral, también es medio con el (17,6%. De igual modo, casi la quinta parte de los trabajadores (19.3%) perciben que la motivación del trabajador de la empresa es de un nivel medio y al mismo tiempo perciben un nivel de desenvolvimiento laboral medio.

Tabla 16: Correlación de las variables clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Padomi Hospital III Chimbote 2020

			Clíma Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clíma Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	000
	N		165	165
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		165	165	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Chimbote 2020.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la Tabla 16 logramos visualizar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R_{ho} = 0.675$ (comprobándose correlación positiva moderada) de acuerdo a la interpretación de la tabla 10, un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que, si de los empleados del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020, ofrece un servicio con un buen clima laboral, esto contribuirá al desempeño del mismo, aprobándose de esta manera la hipótesis de estudio.

8. Análisis y Discusión:

Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020.

En la tabla 1 logramos visializar que el 30.3% los empleados del Padomi observan un clima laboral de nivel bajo, el 40,6 % perciben un nivel medio, en tanto que el 29,1% perciben un nivel alto. Determinándose que el clima laboral es de nivel medio. En tanto. García (2020) señalo en su trabajo que, por ello, el clima laboral de los centros de salud es la base para la consecución de las metas internas y se considera un indicador de gestión para el desarrollo organizacional: la atención al usuario suele verse restringida por el subdesarrollo de actividades como estudios de entrevistas y cuestionarios. Tecnología como esta determina la mala conducta y el comportamiento de la personalidad, coordina citas inapropiadas y el comportamiento puntual, lo que conduce a un servicio registrado indeleble, lo que conlleva al aplazamiento de los métodos internos lo cual afecta la oferta de servicios médicos de calidad.

Objetivo Especifico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020.

En la tabla 3 se considera que el 53.3 % de los trabajadores del Padomi, perciben que el desempeño laboral tiene nivel bajo, el 23,6 % perciben nivel moderado, en tanto que el 23,0% perciben un nivel alto. Determinándose que el desempeño laboral es de un nivel bajo. Seraquivez (2019) dice: esta investigación se realizó mediante inducción, lo que permite conocer la encuesta de las herramientas utilizadas, el propósito de la encuesta es realizar entrevistas con las personas que integran el área, y obtener información confiable al momento de evaluar los problemas de introducción. Ciertos resultados que pueden interesar a los gerentes de la empresa se pueden utilizar como base para la investigación de la empresa, es decir, para

comprender el nivel de desempeño de los trabajadores de la compañía y el prototipo de capacitación necesaria para realizar correctamente el trabajo.

Objetivo Especifico 3: Determinar si la organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral logrando desarrollar todo el potencial a los Trabajadores del Programa Padomi Hospital III Chimbote

Determinar que la organización está relacionada positivamente con el desenvolvimiento laboral de los empleados del Padomi porque la tercera (58) parte de los encuestados el 32,7% percibe que la organización tiene un nivel bajo, así mismo el 17,6% perciben un nivel medio, y el 10,3% aprecia un nivel alto de desenvolvimiento laboral.

Por consiguiente: el Clima Laboral tiene un nivel medio con el 40,6%, el cual tiene acercamiento con la dimensión de la organización con un valor del 40,0%, (medio), 42,2% (medio) para la dimensión del liderazgo y el 47,3% (bajo) para la dimensión del reconocimiento, corroborándose de esa manera la hipótesis de estudio.

McGregor (1966) describió dos formas de pensar en el trabajo de humanidad de su organización, en el que llamo la teoría X y teoría Y. El primero considera que sus empleados son animales de trabajo que solamente avanzan ante la amenaza del jefe, y el segundo se basa en principios donde las personas quieren y necesitan trabajar.

Martínez (2008) señalo que el clima organizacional es un anómalo que se afecta mutuamente (productividad, satisfacción, rotación del sistema organizacional, estilos motivacionales, etc.) la cual se transforman en conductas que afectan a la organización.

Lara (2012) plasmo un artículo orientado a evaluar y comprender los componentes que incurren en el clima organizacional, considera que los empleados tienen otros componentes, como la información, la eficacia de las relaciones interpersonales y el principal desempeño de la responsabilidad en conjunto. En el ámbito laboral, y la

percepción de las personas sobre las posibilidades de desarrollo que brindan sus instituciones.

Objetivo Especifico 4: Describir si el liderazgo tiene repercusión directa de satisfacción con el desempeño laboral de los Trabajadores del Programa Padomi Hospital III Chimbote.

Se comprobó que el liderazgo tiene una repercusión continua con el desenvolvimiento laboral con el 27,9% en un nivel medio, y además se perciben que el desempeño laboral también presenta un nivel medio 12,1%, así mismo se percibe que existe un bajo nivel de trabajadores que practican el liderazgo en un 6,7% siendo el nivel de desempeño laboral alto 10,3% de los trabajadores del Padomi.

Del mismo modo Davis y Newstrom afirman que los elementos clave para establecer un buen ambiente es el liderazgo, la confianza y el auge de caída de la comunicación. Se llegó a la conclusión de que este estudio es que los elementos valiosos del liderazgo coordinado en un ambiente de trabajo son: un pronombre que contribuye a la felicidad hasta cierto punto.

De la Cruz Sulca (2009), En su investigación, la nueva gestión del potencial humano de la Universidad Nacional San Cristobal De Huamanga Ayacucho en las instituciones de Huamanga y su evaluación de desempeño llego a las siguientes conclusiones: el servidor se ve afectado por los siguientes comportamientos: incentivos y diferentes planes de incentivos, como el reconocimiento personal, la equidad y transparencia en la promoción de los trabajadores y principalmente incentivando la producción, lo que prueba que la validez de los principales supuestos sobre el desempeño de la organización. y diferentes estudios, el nuevo acontecimiento del potencial humano y su valoración en el desenvolvimiento de las establecimientos financieros de Huamanga, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, llegó a la siguiente conclusión: Se ha confirmado con certezas propias de esquemas que los asistentes se dejan llevar por gestiones de

estimulación y distintos esquemas de tentaciones; por ejemplo las afirmaciones propias, la honestidad y deslumbramiento de los progresos y los impulsos de los trabajadores y principalmente los estímulos de producción, manifestándose de que la validez de la hipótesis principal del desenvolvimiento en los establecimientos financieros de Huamanga.

Objetivo Especifico 5: Establecer si el reconocimiento se relaciona positivamente teniendo las aptitudes necesarias para el desempeño laboral de los trabajadores del programa padomi Hospital III Chimbote

Se comprobó más de la cuarta parte de los trabajadores del programa Padomi, perciben que el (32,1%), el reconocimiento tiene un nivel bajo y al mismo tiempo que el nivel de desenvolvimiento laboral de los empleados del programa Padomi, también es bajo. De igual modo el (9.7%) perciben que el reconocimiento del trabajador es de un nivel medio y al mismo tiempo perciben un nivel de desempeño. Existe una analogía media entre la dimensión interpersonal y la producción laboral.

Según el autor Antonio (2013) se ha confirmado esta relación, quien señalo que cuando existe una interacción entre los dos polos (emisor-receptor) de la estructura de la relación, se realiza un doble precio que incide directamente en el comportamiento de los participantes cuando la ley produce la comunicación. Como punto Aldeferén en su teoría de la jerarquía, este proceso está comprobado en el comportamiento de los trabajadores.

Objetivo General: Determinar la relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020

Existe una cierta analogía moderada continua y efectiva entre la variable clima laboral y la variable desempeño laboral, en la Tabla 16 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.675$ (comprobándose una correlación efectiva moderada) de acuerdo a la interpretación de la tabla 10, nivel de significancia menor al

1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que, si de los trabajadores del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020, ofrece un servicio con un buen clima laboral, esto contribuirá al desempeño del mismo, aprobándose de esta manera la hipótesis de estudio.

Los resultados apoyados por Dessler mencionan que el clima laboral establece que los empleados perciben el trabajo, la producción y el desenvolvimiento laboral, efectos similares se han obtenido en los incomparables estudios mencionados.

Arizmendi Díaz, descubrió la relación entre el clima laboral y la motivación de resultado de los empleados mexicanos de la Universidad Nacional Autónoma de México y los resultados generales de la aceptación de supuestos comunes. Descubrimos que preexiste una analogía significativa entre el clima laboral de los participantes. Dessler señaló, Gobierno Municipal Distrital de Pachuca menciona que el clima organizacional determina la visión de los empleados sobre el trabajo, la productividad y el desempeño laboral.

9.-Conclusiones recomendaciones

Conclusiones

Primero En relación al nivel de clima laboral de los empleados del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020, se determinó que el 30.3% perciben un clima de nivel bajo, 40.6% perciben un nivel medio, 29.1% un nivel alto, determinándose que es de nivel medio.

Segundo Referente al nivel de desenvolvimiento laboral de los empleados del programa de atención a Domicilio PADOMI del hospital III EsSalud Chimbote 2020, se concluyó que el 53.3% de los empleados de Padomi, aprecian un clima laboral de nivel bajo, el 23.6% aprecian nivel medio, el 23% perciben un nivel alto, determinándose que el desempeño laboral es de nivel bajo.

Tercero Se determinó que la organización se incumbe positivamente con el desenvolvimiento laboral de los empleados del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote, representado por el 32,7%, observándose el mismo comportamiento con las longitudes de la variable.

Por consiguiente: el Clima Laboral tiene un nivel medio con el 40,6%, el cual tiene acercamiento con la dimensión de la organización con un valor del 40,0%, (medio), 42,2% (medio) para la dimensión del liderazgo y el 47,3% (bajo) para la

dimensión del reconocimiento, corroborándose de esa manera la hipótesis de estudio.

- Cuarto** Se comprobó que el liderazgo tiene una repercusión directa con el desenvolvimiento laboral con el 27,9% en un nivel medio, además se perciben que el desempeño laboral también presenta un nivel medio 12,1%, así mismo se percibe que existe un bajo nivel de trabajadores que practican el liderazgo en un 6,7% teniendo el nivel de desenvolvimiento laboral alto 10,3% de los trabajadores de Padomi.
- Quinto** Se estableció que el reconocimiento tiene un nivel de significancia menor al 1%, no siendo positivo con aptitudes necesarias para el desempeño laboral, representado por la cuarta parte de los empleados del programa Padomi, con el (32,1%) que representa un nivel bajo, De igual modo el (9.7%) perciben que el reconocimiento del trabajador es de un nivel medio y perciben un nivel de desempeño medio.
- Sexto** Se pudo comprobar que hay una cierta analogía entre el clima laboral y el desenvolvimiento Laboral de los empleados del Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020, se comprueba a través de las deducciones conseguidos de la prueba de correlación que es 0.675, comprobándose una correlación positiva módica y un nivel de significancia 0.000. Por ende, podemos concluir que, si se ofrece un servicio con un buen clima laboral, esto contribuirá al desempeño del mismo, aprobándose de esta manera la hipótesis de estudio.

Recomendaciones

- ~ A los trabajadores del Programa Padomi del Hospital III EsSalud Chimbote 2020, deben continuar fortaleciendo el ambiente de trabajo entre ellos porque esta investigación elaborada puede encontrar una relación débil entre el tamaño del plan de desempleo y el número de desempleados del Programa Padomi del Hospital III EsSalud Chimbote 2020.
- Deben continuar fortaleciendo el clima laboral y se recomienda mejorar las condiciones ambientales de la organización porque son factores que afectan el bienestar de los empleados. Otro aspecto trabajo en equipo dentro de la organización, porque son una parte importante directamente relacionada con el significativo es el trabajo de los empleados.
- Se debe desplegar una buena comunicación, que ayudara a establecer un ambiente de trabajo armonioso, mejorar la comunicación interna, el liderazgo y la estimulación para obtener un buen trabajo creando un ambiente así un ambiente de trabajo adecuado.
- Siendo como proyecto usual promover la eficacia organizacional, la capacitación debe direccionarse para contribuir a generar conductas efectivas y avances en el Clima de trabajo, la producción, la eficacia y, con ello, elevara la moral y ética del trabajador.
- Entrenar a los trabajadores en el manejo de los equipos biomédico de mediana y alta complejidad, lo que alienta la iniciativa y refuerza la prevención de la obsolescencia de los procesos y la atención de sus responsabilidades.

- Corregir la interrelación entre los participantes que conlleve a realzar su grado de compromiso al asegurar la calidad del servicio.

Incrementar la difusión a través de trípticos educativos sobre la cartera de servicio que ofrece el programa Padomi, a sus clientes, a través de la Oficina de Imagen Institucional.

- Clarificar las metas de atención que expresan la cobertura prevista, para mejorar los sistemas de información
- Se requiere actualmente cubrir la demanda de la población inscrita y la proyección, con miras a brindar atención domiciliaria adecuada e integral (controles mensuales, urgencias, seguimiento diario de pacientes críticos, y posibilidad de asumir progresivamente pacientes de los conos: Nuevo Chimbote y Coishco).
- Asignar un ambiente idóneo para un mejor desempeño del personal, uso y cuidado del mobiliario, equipos e insumos y atención adecuada a nuestros usuarios. Asimismo, teniendo en cuenta el tipo de pacientes (Adultos Mayores), se sugiere que el ambiente asignado sea accesible y exento de barreras arquitectónicas

10. Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, por su bendición y acompañarme en todo momento. A mis Hijos Renato, Giovanni y Carlos, por brindarme todo su apoyo con una entrega indescriptible, porque son ellos el motor de mi vida.

A la Dra. Rosa A. Casimiro Lau, por haberme dado la oportunidad de realizar mi trabajo en el área que tiene a su cargo, también el agradecimiento especial a los Profesionales Médicos, Enfermeras, Técnicos de Enfermería, Tecnólogos Médicos, Psicólogo, Nutricionistas y Personal Administrativo del Programa de Atención a Domicilio PADOMI de mi Institución por su valiosa colaboración y a quienes admiro de corazón por la labor que desarrollan en cumplimiento de los objetivos establecidos, por haber compartido sus conocimientos, por la comprensión de mis errores que pueda haber tenido y sé que lo que me brindaron será de mucha ayuda para mi desarrollo profesional o personal.

Al Docente Mg. Alejandro L. López Morillas, por su aporte en la elaboración de este proyecto, que me permite desarrollarme como futura profesional en especialidad de Administración de Empresas.

Y por último a nuestra casa Universitaria por darnos la oportunidad de pertenecer a esta Alma Mater.

11. Referencias Bibliográficas

- Arroyo (2019) Desempeño Laboral de los funcionarios del departamento de tesorería del gobierno autónomo descentralizado parroquia de Ricaure
- Achaerandio, Z. (2010). Iniciación a la práctica de la investigación. (9ª. ed.) Guatemala.
- Álvarez, S. (2001). La Constitución y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia el Instituto Oftalmológico. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Aviles C. (2007). Diagnóstico de Clima Laboral del personal administrativo de la empresa Saúl E. Méndez, Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Alles, M. (2008). comportamiento organizacional. Argentina: Granica S.A.
- Álvarez Meza, I. a. (2012). influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro de provincia de satipo, período 2012-2017. satipo, madre de dios.
- Andrade, S. (enero de 2008).
- <http://www.promonegocios.net/administracion/definicioneficacia.html>.
- Arias, f. (2006).
- <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentosde.html>.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arístides, V. H. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima.
- Arizmendi Díaz, E. (Junio de 2015). La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos. México, México.
- Bain. (2003). La productividad. Colombia: McGraw-Hill.

- Beatriz, M. R. (2013). Gestión del talento humano por competencias para la empresa de las artes gráficas. México.
- Bedoya S, I. (2003) la nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias. Lima.
- Bittel. (2000). Administración de Personal.
- Brunet, L. (1989). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas.
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6545>
- Burgos, Andrade, UTB-FAP 2020 Adaptación al ambiente laboral de los Servidores público a la dirección administrativo
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7519>
- Bunge, M. (1983). La Investigación Científica. Su estrategia y su Filosofía. Segunda Edición. Editorial Ariel. México. Barcarcel, L. (2011). Clima organizacional y su incidencia en las relaciones laborales del recurso humano en los proyectos urbanísticos en la ciudad de Quetzaltenango. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala. Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias, México: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (1996). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias, México: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definición, diagnóstico y consecuencias, México: Editorial Trillas
- De la Cruz Sulca, (2009), realizó la investigación: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho

- Celada, E. (2013). Medición del Clima Organizacional de la Universidad del Valle de Guatemala Altiplano, Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2008). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción y clima organizacional. (pp.15). Chile: Edita.
- De la Cruz Sulca, H. (2009). “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga”. Ayacucho, Perú.
- Coontz. (1998). Elementos de administración. McGraw Hill Interamerican (5° edición ed.). México.
- Coulter, R. (Noviembre de 2010). es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo.
- Coulter, R. y. (Enero de 2008). Chiavenato. (1992). http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html.
- Chiavenato, (1992), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato. (2002). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México: McGraw HILL.
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2010). es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo.
- A. (enero de 2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicioneficacia.html>.
<http://www.promonegocios.net/administracion/definicioneficacia.html>.

- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas* (1 edición ed.). México: Pearson.
- Dankhe, O. L. (1989). *La comunicación humana: ciencia social*. México, D.F: McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*, México: Editorial McGraw-Hill.
- Da Silva O. Reinaldo. (enero de 2008).
<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Da Silva, R. (noviembre de 2010).
es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo.
- Daniel, D. (27 de Octubre de 2010).
https://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_de_caso.
- Dessler. (1991). *Administración de Personal*. Madrid: Madrid. Española, R.
- Díaz, M. (2019)). *Desempeño laboral de la empresa comercial Disnero S.A*
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/5707>
- Estrada, E. (2017) *Calidad de Atención y su relación con la Satisfacción al Usuario- Municipalidad Distrital de Razuri. (Tesis)*.
- Fernández La Madrid Brundis (2020) *Desempeño Laboral empleados de sub centro de salud* [shhttp://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7545](http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7545)
- Fernández, C. (2019) *Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Hacienda Maduro*
- Flores, F. (1990) *La Comunicación en las Organizaciones*. Editorial McGraw Hill.
- España García, Paredes, (2019) *Clima Laboral en el Centro de Salud Parroquia Barreiro*
- Ferraro, E. (1995). *Administración De Personal: Funciones Fundamentales para el Desarrollo del Área*. Buenos Aires: Primo Editora.
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6709>
- Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos* (1ª. ed.) México: Prentice Hall.

- García, A. (2011). Diagnóstico del clima organizacional en la gobernación departamental de Jutiapa. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Sede de Jutiapa, Jutiapa, Guatemala de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Gan, F. & B, Gaspar. (2007) Manual De Recursos Humanos. Primera Edición. Editorial UOC. Barcelona
- Ivancevich, (2006) clima organizacional y “el estudio del comportamiento,
<http://damianfeijoo.com.ar/2013factores-influyentes-en-el-clima-laboral/>
- Hernández, R., Fernández, C. & M, B. (2014) Metodología de la Investigación. Sexta edición Editorial McGraw-Hill
- Carrasco, S. (2005). Metodología
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones (4° edición ed.). México: Thomson Learning.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). Administración de productos y Operaciones (8° edición ed.). México: International Thomson.
- Galindo. (15 de agosto de 1998). www.eumed.net/rev/tlatemoani/.../estudios-fiscales. pd. Geográfica, I. N. (2012). Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra Ghiselli. (1998). Administración de Personal.
- Grasso. (15 de Mayo de 2006). www.eumed.net/rev/Tlatemoani/.../estudios-fiscales. pd. Heizer, J., & Render, B. (2007). Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas. (8a. edición ed.). Madrid: Pearson educación, S.A.
- Hernández. (17 de Octubre de 2003). www.eumed.net › Revistas › Tlatemoani.
- Hernández Sampiere, R. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, F. y. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill

- Interamericana. Idalberto, c. (2002), gestión del talento humano. Bogotá: McGRAW. Mosquera, coronel (2019) Clima Laboral en el departamento de gestión territorial de GAC <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/5687>
- Mc.Gregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” – Teoría X.
- Martínez, V. (marzo de 1988).
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/martinez_c_gd/capitulo3.pdf
- La **pirámide de Maslow**, o **jerarquía de las necesidades humanas**, es una teoría [psicológica](#) propuesta por [Abraham Maslow](#) en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* (en inglés, *A Theory of Human Motivation*) de [1943](#)
- Purizaca, M. (2018). La calidad del Servicio y la Satisfacción de los Usuarios de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao. (Tesis).
- Rivera, G (2018) , Análisis del desempeño laboral del personal que presta sus servicios en la urb. Ciudad el valle
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3728>
- Robbins, P. (2004) Comportamiento Organizacional. Décima Edición. Editorial Printed. México. Rogers, E. Rogers, R. (1990) La Comunicación en las Organizaciones. Editorial McGraw Hill. España.
- Sánchez Carlessi, Hugo. (1987). Metodología y Diseño de la Investigación Científica. Primera Edición. Marzo. Lima.
- Sánchez, Hugo. (1987). Metodología y Diseño de la Investigación Científica. Primera Edición. Marzo. Lima.
- Sánchez, Y. (2018). “Calidad y Satisfacción de los usuarios de la Jefatura regional 3 de la Ciudad de Tarapoto-Reniec 2018”. (Tesis).
- Seraquives, C. (2019) Desempeño Laboral en el área de despacho de la empresa Altec. De la ciudad de babahoy
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6729>

Slocum, W. (2009). Comportamiento Organizacional. 12ª Edición. Editorial Cengage Learning. México.

Ubilla, M (2019) Clima y ambiente laboral en la empresa comercial angelito del cantón vínces <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/5564>

12. Apéndices y Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿Cómo influye la relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020 - Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020 - Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote 2020 	<p>El clima laboral tiene una relación significativamente en el desempeño de los trabajadores del programa de Atención a Domicilio PADOMI del Hospital III EsSalud Chimbote.</p> <p>Variables: independiente:</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Población-Muestra:</p> <p>165 clientes</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 2: Cuestionario

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas, por favor marque con un aspa (x) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Sexo:

Masculino: Femenino:

2. Edad:

18 – 25: 26 – 35: 36 – 46 47 . 60

3. Estado civil:

Soltero(a): Casado(a): Viudo(a):
Divorciado(a):

4. Grado de instrucción:

Superior Técnico Superior universitaria: Posgrado

Cuestionario sobre clima y desempeño laboral de los trabajadores del programa

Padomi Hospital III Essalud Chimbote 2020”

A continuación, se presentan una serie de enunciados relacionados al clima y desempeño del cliente del **programa Padomi hospital iii Essalud Chimbote 2020**. Después de leer cuidadosamente cada enunciado marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere adecuada.

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

ITEM	CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores de EsSalud trabajan con capacidad y se adaptan a la necesidad del paciente?					
2	¿Considera que Padomi se preocupa por la mejoría de sus pacientes?					
3	¿Usted considera que los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran responsabilidad en sus labores?					
4	¿Está de acuerdo que el Clima Laboral se relaciona directamente con la capacidad de interrelacionarse entre otros trabajadores del Programa de Padomi?					
5	¿La iluminación y distribución de los espacios son adecuadas para la realización de las actividades de los trabajadores de Padomi?					

6	¿Usted considera que en el Programa Padomi, la participación de los trabajadores en las actividades que se realizan en la institución, mejorará el Clima Laboral?					
7	¿Según usted los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran puntualidad en las actividades de la institución?					
8	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?					
9	¿Los reconocimientos / incentivos están relacionados directamente hacia los trabajadores del Padomi?					
10	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Usted?					
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
12	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad en el Programa Padomi?					
13	Usted cumple con las tareas asignadas en el Programa Padomi					
14	Los elementos materiales ¿folletos, documentos y similares son visualmente atractivos?					
15	¿Existe aprecio y consideración hacia los trabajadores del Padomi de la Institución?					

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

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	En el Programa de Atención a Domicilio Padomi del Hospital III Chimbote, utilizan adecuadamente los recursos					
2	En el Padomi, se utilizan técnicas y métodos para desarrollar sus labores					
3	En el Programa Padomi, la Productividad del trabajo realizado está de acuerdo a las metas planificadas.					
4	En Padomi la repartición de la carga laboral es equitativa?					
5	¿Sus funciones y responsabilidades están de acuerdo con el cargo que ocupa?					
6	¿Los evalúan según su desempeño?					
7	¿Según usted los trabajadores del Programa Padomi, demuestran puntualidad en las actividades de la institución?					
8	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?					
9	¿Para Usted existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo del Padomi?					
10	¿Para Usted los canales de la comunicación son suficientes para comunicarle entre los trabajadores?					
11	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					

12	El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto de trabajo?					
13	¿Para Usted los beneficios de salud que brinda el Programa Padomi son adecuados?					
14	¿El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
15	¿La estructura organizacional (Organigrama) le permite tomar decisiones en su puesto?					

Anexo 3: Base de datos de la Muestra Piloto

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	SUMA	
E1	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	2	1	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	107
E2	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	120
E3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	132	
E4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	146
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	125
E6	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	142
E7	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	136
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	143
E9	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	142
E10	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	137
E11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	144
E12	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
E14	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	131
E15	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	133
E16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
E17	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	140	
Varianza	0.74	0.94	0.74	0.38	0.39	0.51	0.26	0.87	1.06	0.39	1.01	0.99	0.64	0.88	0.47	0.24	0.38	0.26	0.38	0.24	0.37	0.39	0.24	0.37	0.15	0.26	0.26	0.24	0.51	0.51	115.31	

(Varianza de la Población)	15.088	Suma de varianza	8.322	A DE CRONBACH= 0.81		
		N° de cliente	20			
K: El número de ítems	20	20	1	0.131	0.915	91.49%
ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Items	15.088	19				
S^2 : La Varianza de la suma de los Items	115.31					

CONFIABILIDAD

Muy Baja ← Reg. ← Acep. ← Elev. →

0 ← 1

0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error) 100% de confiabilidad en la medición (no hay error)

la confiabilidad es Aceptada

Anexo 4: Análisis de confiabilidad de la variable Clima Laboral

Prueba piloto de la variable 1: Clima Laboral

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16
1	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	2	1	3	2	5	59
2	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	57
3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	5	57
4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64
6	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	69
7	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	64
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73
9	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	65
10	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	67
11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
12	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	69
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
14	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	63
15	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	66
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72
17	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	67

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	15

Realización del análisis de alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado 0,820 siendo mayor que 0,80.

Prueba piloto de la variable 2: Desempeño Laboral

	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	59
2	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	5	62
3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	61
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	71
7	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	66
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	70
9	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	69
10	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	63
11	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
12	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	65
15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	68
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
17	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	15

Realización del análisis de alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado 0,820 siendo mayor que 0,80.

Anexo 5: Planilla de Juicio de los Expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuyo cuestionario corresponde al Constructo, que hace parte de la investigación titulada:

Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: CARLOS HERNAN POEMAPE COBIAN

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: TALENTO HUMANO, LOGISTICA Y GESTION DE OPERACIONES

TIEMPO: 12 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi

Hospital III EsSalud Chimbote 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

VARIABLE: CLIMA LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Organización	¿Los trabajadores de salud trabajan con capacidad y se adaptan a la necesidad del paciente?	4	3	4	4	
	¿Usted considera que los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran responsabilidad en sus labores?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo que el Clima Laboral se relaciona directamente con la capacidad de interrelacionarse entre otros trabajadores del Programa de Padomi?	3	3	3	3	
	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?	3	4	4	3	
	¿La iluminación y distribución de los espacios son adecuadas para la realización de las actividades de los trabajadores del Padomi?	3	3	4	4	
Liderazgo:	¿Considera que Padomi se preocupa por la mejoría de sus pacientes?	4	4	3	4	
	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?	4	4	3	4	
	¿Usted cumple con las tareas asignadas en el Programa Padomi?	4	4	4	4	
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	3	3	4	4	
	Los elementos materiales ¿folletos, documentos y similares son visualmente atractivos?	4	4	3	4	

Reconocimiento:	¿Según usted los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran puntualidad en las actividades de la institución?	4	4	4	4	4	
	¿Los reconocimientos / incentivos están relacionados directamente hacia los trabajadores del Padomi?	4	3	4	4	4	
	¿Usted considera que en el Programa Padomi, la participación de los trabajadores en las actividades que se realizan en la institución, mejorará el Clima Laboral?	4	4	4	4	3	4
	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Usted?	4	4	4	4	4	4
	¿Existe aprecio y consideración hacia los trabajadores del Padomi de la Institución?	3	4	4	4	4	4

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
4	En el Programa Padomi del Hospital III, utilizan adecuadamente los recursos	4	4	4	4	
	En el Padomi, se utilizan técnicas y métodos para desarrollar sus labores	4	4	4	3	
	¿El horario de trabajo, le permite desarrollarse en su puesto de trabajo?	3	3	4	4	
	¿La estructura organizacional (Organigrama) le permite tomar decisiones en su puesto?	4	4	4	4	
	Para Usted los canales de la comunicación son suficientes para comunicarle entre los trabajadores	4	4	4	4	
	¿Sus funciones y responsabilidades están de acuerdo con el cargo que ocupa?	3	4	3	4	
	En Padomi usted logra desarrollar un trabajo con calidad?	4	4	4	4	
Eficacia	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Para Usted existe una relación interpersonal adecuada entre los	4	4	3	3	

**Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: CARLOS HERNAN POEMAPE COBIAN		Fecha: 17-11-2020	
 Firma:		Teléfono: 943922778	Email: sistemas_cpc@hotmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuyo cuestionario corresponde al Constructo, que hace parte de la investigación titulada:

Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 32 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

VARIABLE: CLÍMA LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Organización	¿Los trabajadores de <i>esSalud</i> trabajan con capacidad y se adaptan a la necesidad del paciente?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran responsabilidad en sus labores?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo que el Clima Laboral se relaciona directamente con la capacidad de interrelacionarse entre otros trabajadores del Programa de Padomi?	4	4	4	4	
	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?	4	4	4	4	
	¿La iluminación y distribución de los espacios son adecuadas para la realización de las actividades de los trabajadores del Padomi?	4	4	4	4	
Liderazgo:	¿Considera que Padomi se preocupa por la mejoría de sus pacientes?	4	4	4	4	
	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?	4	4	4	4	
	Usted cumple con las tareas asignadas en el Programa Padomi	4	4	4	4	
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	Los elementos materiales ¿folletos, documentos y similares son visualmente atractivos?	4	4	4	4	

Reconocimiento:	¿Según usted los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran puntualidad en las actividades de la institución?	4	4	4	4	4
	¿Los reconocimientos / incentivos están relacionados directamente hacia los trabajadores del Padomi?	4	4	4	4	4
	¿Usted considera que en el Programa Padomi, la participación de los trabajadores en las actividades que se realizan en la institución, mejorará el Clima Laboral?	4	4	4	4	4
	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Usted?	4	4	4	4	4
	¿Existe aprecio y consideración hacia los trabajadores del Padomi de la Institución?	4	4	4	4	4

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Productividad Laboral	En el Programa Padomi del Hospital III, utilizan adecuadamente los recursos	4	4	4	4	
	En el Padomi, se utilizan técnicas y métodos para desarrollar sus labores	4	4	4	4	
	¿El horario de trabajo, le permite desarrollarse en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La estructura organizacional (Organigrama) le permite tomar decisiones en su puesto?	4	4	4	4	
	Para Usted los canales de la comunicación son suficientes para comunicarle entre los trabajadores	4	4	4	4	
	¿Sus funciones y responsabilidades están de acuerdo con el cargo que ocupa?	4	4	4	4	
Eficacia	En Padomi usted logra desarrollar un trabajo con calidad?	4	4	4	4	
	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Para Usted existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo del Padomi?4	4	4	4	4	

	¿Según usted los trabajadores del Padomi, demuestran puntualidad en las actividades de la institución?	4	4	4	4	4
Eficiencia Laboral	En el Programa Padomi, la Productividad del trabajo realizado está de acuerdo a las metas planificadas	4	4	4	4	4
	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?	4	4	4	4	4
	¿Para Usted existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo del Padomi?	4	4	4	4	4
	¿Los evalúan según su desempeño?	4	4	4	4	4
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	4

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: Msc. PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ		Fecha: 10 / 11 / 2020	
 Firma		Teléfono: 943643426 Email: pablito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuyo cuestionario corresponde al Constructo, que hace parte de la investigación titulada:

Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ROBLES ESPIRITU WILMER

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL, LOGÍSTICA Y UADI

TIEMPO 10 AÑOS CARGO ACTUAL ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi

Hospital III EsSalud Chimbote 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima y Desempeño Laboral Trabajadores del Programa Padomi Hospital III EsSalud Chimbote 2020

VARIABLE: CLÍMA LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem favor indique)
Organización	¿Los trabajadores de essalud trabajan con capacidad y se adaptan a la necesidad del paciente?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran responsabilidad en sus labores?	4	4	4	3	La palabra Ud es redundante
	¿Está de acuerdo que el Clima Laboral se relaciona directamente con la capacidad de interrelacionarse entre otros trabajadores del Programa de Padomi?	4	4	4	4	
	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?	4	4	4	4	
	¿La iluminación y distribución de los espacios son adecuadas para la realización de las actividades de los trabajadores del Padomi?	4	4	4	4	
Liderazgo:	¿Considera que Padomi se preocupa por la mejoría de sus pacientes?	4	4	4	4	
	¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?	4	4	4	4	
	Usted cumple con las tareas asignadas en el Programa Padomi	4	4	4	3	
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	Los elementos materiales ¿folletos, documentos y similares son visualmente atractivos?	4	4	4	4	

Reconocimiento:	¿Según usted los trabajadores del Programa de Padomi, demuestran puntualidad en las actividades de la Institución?	4	4	4	4
	¿Los reconocimientos / incentivos están relacionados directamente hacia los trabajadores del Padomi?	4	4	4	4
	¿Usted considera que en el Programa Padomi, la participación de los trabajadores en las actividades que se realizan en la institución, mejorará el Clima Laboral?	4	4	4	4
	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Usted?	4	4	4	4
	¿Existe aprecio y consideración hacia los trabajadores del Padomi de la Institución?	4	4	4	4

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem favor indique)
Productividad Laboral	En el Programa Padomi del Hospital III, utilizan adecuadamente los recursos	4	4	4	4	
	En el Padomi, se utilizan técnicas y métodos para desarrollar sus labores	4	4	4	4	
	¿El horario de trabajo, le permite desarrollarse en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La estructura organizacional (Organigrama) le permite tomar decisiones en su puesto?	4	4	4	4	
	Para Usted los canales de la comunicación son suficientes para comunicarle entre los trabajadores	4	4	4	3	
Eficacia	¿Sus funciones y responsabilidades están de acuerdo con el cargo que ocupa?	4	4	4	4	
	En Padomi usted logra desarrollar un trabajo con calidad?	4	4	4	4	
	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Para Usted existe una relación interpersonal adecuada entre los	4	4	4	4	

	<i>compañeros de trabajo del Padomi?</i>								
	<i>¿Según usted los trabajadores del Padomi, demuestran puntualidad en las actividades de la institución?</i>	4	4	3	4				
	<i>En el Programa Padomi, la Productividad del trabajo realizado está de acuerdo a las metas planificadas</i>	4	4	4	4				
	<i>¿Al promover el trabajo en equipo, mejorará las habilidades como trabajador del Padomi?</i>	4	4	4	4				
	<i>¿Para Usted existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo del Padomi?</i>	4	4	4	4				
	<i>¿Los evalúan según su desempeño?</i>	4	4	4	4				
	<i>¿El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?</i>	4	4	4	4				
Eficiencia Laboral									

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: ROBLES ESPIRITU WILMER		Fecha: 01/11/2020	
Firma  <small>Wilmer Robles Espiritu DNI/N° 32943876</small>	Teléfono: 945663591	Email: wilmer.robles@gmail.com	