

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD
HUAYLAS SUR – 2020.**

Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

Bach. Carranza Luján, Mayra Paola

Cód. ORCID: 0000-0001-5260-4410

Asesor:

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huaraz- Perú

2022

Palabras clave:

Tema	Clima organizacional y desempeño laboral
Especialidad	Gestión Pública

Temhe	Organizational climate and job performance
Specialty	Public Management

Línea de Investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Talento humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Human talent	social Sciences	Economy and business	Economíy

“Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur – 2020.”

" Organizational climate and work performance of the administrative staff of the Huaylas Sur Health Network – 2020."

Resumen

La investigación tuvo como propósito: describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020. Como metodología usó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, validado por el juicio de tres expertos y su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, aplicado a toda la población de la Red de Salud, de 72 trabajadores, el tipo de investigación es descriptivo correlacional y su diseño fue no experimental. La información que se obtuvo fue procesada mediante los aplicativos del Excel el cual ayudó a ingresar los resultados en tablas y figuras, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque la información se ingresó con valores numéricos y porcentual. Con los resultados se evidencia que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con el Rho de Spearman, con un valor de $r= 0.747$ y $p= 0,000$, el clima laboral del centro de salud desmejora cuando un 40% del personal afirman que a veces los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores, en cuanto al desempeño sólo un 30% consignan que casi siempre se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa, repercutiendo en la eficiencia del desempeño, cuando un 40% coinciden que casi siempre considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales

Abstract

The purpose of the research was to describe the relationship between organizational climate and job performance of the administrative staff of the Huaylas Sur Health Network, Huaraz 2020. As a methodology, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire, validated by the judgment of three experts and its reliability through Cronbach's Alpha, applied to the entire population of the Health Network, of 72 workers, the type of research is descriptive correlational and its design was non-experimental. The information obtained was processed through Excel applications which helped to enter the results in tables and figures, the research approach was quantitative, because the information was entered with numerical and percentage values. With the results, it is evident that there is a significant relationship between the organizational climate and work performance, with Spearman's Rho, with a value of $r= 0.747$ and $p= 0.000$, the work climate of the health center deteriorates when 40% of the staff affirm that sometimes the superiors promote the labor union among the workers, in terms of performance only 30% state that evaluations are almost always carried out for their work performance in a fair manner, affecting the efficiency of the performance, when 40% agree that almost always considers whether staff are efficient in their work activities.

INDICE

PALABRA CLAVE:	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS	vi
CAPITULO I : INTRODUCCION	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	2
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	14
1.3 PROBLEMA	15
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	15
1.5 HIPOTESIS	21
1.6 OBJETIVOS	21
CAPITULO II : METODOLOGÍA	22
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	23
2.2 POBLACION Y MUESTRA	23
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	24
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	25
CAPITULO III: RESULTADOS	26
CAPITULO IV: ANALISIS Y DISCUSION	54
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
<u>ANEXOS</u>	<u>71</u>

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1:	27
Tabla 2:	28
Tabla 3:	29
Tabla 4:	30
Tabla 5:	31
Tabla 6:	32
Tabla 7:	33
Tabla 8:	34
Tabla 9:	35
Tabla 10:	36
Tabla 11:	37
Tabla 12:	38
Tabla 13:	39
Tabla 14:	40
Tabla 15:	41
Tabla 16:	42
Tabla 17:	43
Tabla 18:	44
Tabla 19:	45
Tabla 20:	46
Tabla 21:	47
Tabla 22:	48
Tabla 23:	49
Tabla 24:	50
Tabla 25:	51
Tabla 26:	52
Tabla 27:	53

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

En el contexto internacional

Freire (2016) utilizó métodos de investigación descriptivos, correlacionales y cualitativos sobre una población y muestra de 74 empleados en su estudio “El ambiente organizacional y su impacto en el desempeño en los empleados del GAD de la ciudad”. La intensidad del ambiente organizacional en el desempeño laboral de los empleados del GAD en Tisaleo. Los resultados muestran que el 69% de trabajadores cree que el clima organizacional (C.O.), es bueno, el 31% cree que el C.O. no es bueno, el 57% cree que a los empleados les va bien y el 43% cree que a los empleados les va bien.

Espinosa (2016) se utilizó técnicas de investigación descriptivo, correlacional y cualitativo sobre su población muestral siendo 54 colaboradores. Lo fundamental fue El objetivo general del estudio fue establecer cómo incide el clima organizacional en el desempeño de los funcionarios de educación de la Delegación 05D01 del Municipio de Latacunga. Los resultados reflejan que el 61% de los encuestados significa que siempre hay un buen clima, a veces el 35% y el 4% no se mantienen bien, y el 48% cree que los empleados son siempre buenos resultados, a veces el 44% y el 8% no son de buena calidad.

En el contexto nacional:

Armando (2018) en su trabajo se llama "Organización climática y empleo laboral en los colaboradores de la salud del oficial administrativo, la provincia de Mariskowa, Moquegua - 2018", quien es el objetivo es determinar la correlación entre el clima de la organización y trabaja en La red de salud de Moquegua. La investigación es una correlación descriptiva, un tipo de transacción anti-prueba. Como resultado, se muestra y dice que existe una unión directa y significativa en la que el valor $P = 0,000$ (SIG. Doble cara) es menor que 0.05 y la correlación con el

coeficiente de Pearson ($R = 0,629$) entre las variables climáticas organizadas. Y trabajando efectivamente en el personal administrativo de Moquegua Mariscal Nie - 2018.

Falcón (2017) Durante la audiencia llamada "clima y discurso de la organización" de escalar y alentar el trabajo de Junín - 2017, el objetivo es "establecer la relación entre el clima de la organización y hacer empleos en la Junta Regional. Y promover Junín - Empleos 2017, el proyecto es una correlación de correlación sin información, con una población de 20 empleados y muestras 20, el dispositivo utilizado es una tabla de oraciones, consta de 30 artículos, confiabilidad alfa de CRONBACH 0.93 conclusiones, con una tasa positiva en el Tasa de 0.955, recomienda a las organizaciones para mejorar y de manera eficiente.

Fanzo, (2021). Aquí determinaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los compañeros de la red médica de Lambayeque. Encontraron que desde la perspectiva del equipo de investigación, el ambiente organizacional de la red de salud de Lambayeque era moderado en términos de relaciones interpersonales, cultura institucional y prácticas de valores. La Red de Salud Lambayeque asesora al comité de gestión para desarrollar diferentes estrategias para crear el espacio de trabajo adecuado, fortalecer las relaciones, incorporar culturas institucionales, buenas prácticas y roles de liderazgo únicos.

Bravo (2019), debido al trabajo de los métodos cuantitativos, la descripción de la correlación ha intentado determinar el impacto del clima de la organización en la satisfacción de la salud. Servidor de área de salud Lambayeque. Para recopilar datos, use el cuestionario de escala de Langert, utilizado para 71 empleados del tema, aprobado a fondo por expertos y confiable por Alpha Cronbach. La información se maneja a través del programa SPSS que se ha encontrado, el resultado de expresar una correspondencia moderada entre el trabajo del medio ambiente y la satisfacción.

Llegó a la conclusión de que los climas institucionales sin precedentes y los buenos resultados permitidos en el director de la visión del futuro de la organización y la definición de las necesidades reales de estar de pie en el presente para predecir, benefician a la organización.

Chipana (2018). Tiene como propósito describir los alcances del ambiente en la organización que muestra la Red de Salud de Jauja, usando esta herramienta de investigación, $r_s = 0.740$ si existe una relación significativa entre el ambiente organizacional y el desempeño del Servidor de Salud Bucal Jauja -2018. Dado que $p = 0,000$, $0,000 < 0,005$. Recomendaciones Con respecto a la unión con el ambiente organizado y el trabajo realizado, los higienistas dentales primero deben tener en cuenta sobre la importancia que hay en un buen entorno organizacional para mejorar el desenvolvimiento del trabajo con el fin de brindar un mejor servicio de campo consistente y de alta calidad a los usuarios. Cuando se trata de motivar retroalimentar, trabajo en equipo y valoración hacia los trabajadores, se alienta a los líderes de la institución a diseñar mejores estrategias con el fin de tener una buena comunicación, para mantener el trabajo en equipo de esta manera mejore la motivación, como un compromiso reconocido en el servidor de salud bucal de la Red Jauja.

León (2016) en el estudio, el objetivo es determinar el impacto del clima organizacional en los resultados de los trabajadores. La investigación muestra que las relaciones interpersonales, la afirmación del desenvolvimiento, la compensación, el microambiente y la comunicación son los factores que tienen el mayor impacto en el desempeño laboral. Las actividades diarias y sus ingresos, ingresos y beneficios, que afectan los resultados en el trabajo y la productividad, y los cambios en el entorno pueden afectar el desempeño de los empleados, ambiente organizado influye positivamente en el desempeño laboral.

Alegre (2017), evidenció que existe correlación entre el clima organizacional y los

cambios en el desempeño laboral, siendo 0,524, confirmando que hay una correlación positiva fuerte y directa. Si el ambiente organizacional mejora ligeramente, la productividad laboral también aumentará. La herramienta de recolección de información de clima organizacional fue desarrollada por los mismos investigadores e incluye los siguientes aspectos e indicadores: En cuanto al trabajo en equipo, los indicadores incluyen intercambio de información, mandarán de intercomunicación, etc. hábitos, creencias, ética y reconocimiento, aspectos de su apoyo y motivación, medidas, modelos a seguir, integridad personal, respeto y relaciones, métodos, facilidades y perspectivas de comunicación, diálogo abierto, consecución de objetivos, al decidir y resultados, siendo la honestidad la dimensión más reciente , medido por trato justo, prejuicio, carga de trabajo, objetivos razonables y despidos. El dispositivo tiene 20 secciones que incluyen resultados de dosificación e interpretación de dosis individual, lo que lleva unos 30 minutos.

1.1.2. Fundamentación científica

a) Clima Organizacional

Santamaría y Ojeda (2020) pertenecen al hecho de que esta es una especificación de las tendencias y los actos de conciencia de la coexistencia en este tema, producidos y desarrollados en las relaciones entre las personas y el contexto de las corporaciones,

Segredo (2013) indica que hay enfoques y herramientas administrativas al realizar las decisiones de los gerentes, que les permiten implementar de manera efectiva y buscando mejorar de manera continua a la organización. Por esta razón, gracias a la gestión del talento humano, se pueden desarrollar ventajas competitivas, contribuir a la competitividad y rentabilidad de la compañía, que es el hecho de que los inversores son más largos, así como un desarrollo sostenible. Para la organización, el desarrollo de tener buenos y cómodos ambientes de trabajo permitirá a sus

miembros promover, lo que se reflejará en su participación en la organización, la efectividad de los talentos y la eficacia de la eficacia cuando el medio ambiente de los miembros organizó está muy motivado, las relaciones son satisfactorias. .

Factores esenciales en el clima de la Organización.

Contreras et al (2012) en cada organización tiene una serie de factores que afectan el comportamiento en los empleados que aceptan estos comportamientos, actitudes con sus colegas, los trabajos de funciones han entrado en estado positivo o negativo para el desarrollo de sus objetivos de la organización. Factores en torno a los empleados en sus obras son una comunicación, tecnología, regulación, regulaciones, regulaciones, buenas relaciones, se pueden reflejar buenas relaciones con buen comportamiento, y el trabajo de transmisión está mal o no lo suficiente o insuficiente o no suficiente para lidiar con los actos, actitudes en compromiso de dispersar a los empleados. Necesario para lograr indiferencia, irresponsable, desinfección, objetivos de insatisfacción, falta de adaptación relacionada a la atención y atención a los ciudadanos.

Organización de la comunicación: la comunicación es una herramienta y partes humanas que nos permiten contribuir a la idea, obtener una fuerza sintética entre los grupos laboral, estar coordinados el acuerdo entre las personas. La relación es muy importante en el entorno empresarial, con una función de confianza para promover el personal de activación, usar el rendimiento, efectivamente, obtener resultados a corto y largo periodo.

Circunstancias de trabajo: Esta es una situación completa que puede afectar la conveniencia de la cooperación al realizar una tarea específica, como las negociaciones sólidas, terribles, la educación, la Inter-Alia, puede afectar la

eficiencia de las actividades realizadas por los empleados.

Motivación: todos los factores en el entorno laboral afectan directamente el estado de ánimo de los trabajadores, los incentivos más pequeños, si una persona no puede soportarlo, es posible crear un estado de consumo extremo y puede crear atracciones en ella, contribuciones diarias a una persona, positiva, como una bienvenida, alabanza, buen humor, actitud positiva, puede crear un polo de humor.

Relaciones laborales: Esto sucede que la organización tiene buenas relaciones de empleo para crear condiciones de trabajo saludables, 25 aprobación relacionadas con la comunicación, la participación, la cooperación, el número compasivo de empleados, minimizan el estrés, la indiferencia, el personalismo para lograr los objetivos de seguimiento.

Forma de liderar: El estilo de gestión de la organización es básico y esta falta de dirección provoca algunos conflictos entre los miembros de la organización dando como resultado el abandono de los empleados, baja productividad, falta de autoestima importante y lentitud para alcanzar las metas. Relación con los compañeros de la organización.

Toro y Sanín (2013) Pertenecen a la relación oficial de empleado, que viene impuesta por la estructura societaria entre su superior y su subordinado, y la relación informal se expresa en el sistema de relación de amigo. Refleja la actitud de respeto mutuo y ayuda mutua entre los empleados. Los miembros del equipo interactúan a través del respeto, la comunicación, la confianza, la cooperación y el apoyo para desarrollar relaciones que promuevan el crecimiento, la responsabilidad y el cumplimiento.

Respeto: los empleados apoyan sus buenas relaciones con el liderazgo y los colegas,

asegurándose de que cada uno de ellos sea respetado, y al entablar conversaciones lo hacen con el beneficio de que son tan importantes como los que ocupan puestos superiores, su trabajo se realiza. Confías en tu educación, es gracias a este respeto de todos los miembros de la organización. También se debe dar respeto a los transeúntes, clientes, proveedores, reguladores, Lien Alia, para llevar a cabo las funciones aprobadas por la empresa.

Confianza: Cada miembro de la organización cree en sus empleados, sabiendo que la confianza es la base de un equipo exitoso, por lo que cada miembro apoya las tareas asignadas. Supervisar su función en la organización, dando tiempo a cada miembro para percibir y ganarse la confianza de cada uno de ellos.

Soporte: los miembros de la organización tienen alguna dificultad durante el evento o asignación de Tera o al cargar publicaciones, el miembro es apoyado por su jefe y colegas, ya que el miembro brinda a cada empleado exitoso de la empresa el apoyo que necesita, incluso si lo mismo se aplica a socios nuevos en el esfuerzo que saben que necesitan ayuda para adaptarse a la reducción de las horas de trabajo. Trabaja cómodamente.

Toro y Sanín (2013) es un país que despierta emociones positivas hacia el talento al reconocer las tareas básicas, relaciones, evaluaciones organizacionales o experiencia laboral asignada al puesto de trabajo. Entonces, la comodidad en el lugar de trabajo es justa y tiene en cuenta el salario y los beneficios del trabajo. Para que los trabajadores se sientan cómodos en la organización, es necesario proporcionar financiación entre actividades y opciones salariales. Carga de trabajo: Las acciones correctas contribuyen a la satisfacción de los empleados. Esta es una práctica justa y equitativa para todos los que no son miembros de la empresa puedan mostrar una mejor satisfacción laboral a través del crecimiento laboral y el desarrollo de recursos humanos en la organización. Conciliación de la vida en el trabajo con el personal en

el día a día, los empleados deciden proporcionarles una variedad de habilidades, una variedad de tareas que les permitan desarrollar sus habilidades, así como tener libertad para tomar una decisión en el trabajo, basadas en hábitos y retroalimentación recuperación para mejorar temporalmente el hábito, por lo que cambiar de trabajo es un placer y una misión satisfactoria. Es una alegría y satisfacción en la organización. El confort también afecta a la ubicación de la obra, así como al entorno en el que se asigna el trabajo, las operaciones exigidas de ruido, luz y materiales, así como el calendario de instalación en el lugar de trabajo. Disfrute de la equidad: la respuesta del talento también es una recompensa que refleja la cantidad de tareas y la variación, por lo que debe compararse con las víctimas en las organizaciones donde invierten, pagan, aportan ideas creativas y sugerencias. Se dará una remuneración para la mejora de la organización.

Estructura sistemática.

Oro y Sanín (2013) afirman que pueden percibir actividades o soluciones de la empresa, relaciones entre departamentos, funciones y responsabilidades de las personas. Así, esta es la medida en que los empleados descubren que han obtenido respuestas relevantes en cuanto al trabajo que tienen y las funciones de la empresa. También es una visión de las personas, las políticas, medios, procedimientos y otras restricciones a las que afrontan los empleados al desarrollar las operaciones en el lugar de trabajo.

Herramientas de gestión: el talento con información actualizada sobre las herramientas de gestión se debe utilizar para construir asignaciones, sabiendo que estas motivan al talento para mejorar el desempeño y lograr mejorar las competencias de la organización. Los empleados deben comprender sus funciones bajo la dirección organizacional y funcional (MOF), los principios y funciones organizacionales (ROF), la asignación de recursos humanos (CAP), la planificación

estratégica, la acción del plan anual, incluido lo que se debe proporcionar sobre la empresa, sus funciones y la información de destino.

Oro y Sanín (2013), indican que se debe tener en cuenta:

Información relacionada con la pregunta: Los participantes están bien informados sobre sus deberes y eventos en el lugar de trabajo y saben a quién notificar según la estructura organizacional. También tiene información de que será sancionado en el trabajo por no cumplir con sus obligaciones, y que se le pagará una remuneración directamente o como remuneración. Es importante comunicar esta información a los empleados en su nuevo rol dentro de la empresa ya que les permitirá adaptarse rápidamente al puesto de trabajo y cumplir con eficacia las tareas y actividades a las que están sujetos.

Objetivos claros: los empleados explican los objetivos organizacionales que quieren alcanzar en el mercado actual, porque recibirán información en el proceso de liderar u operar, será un compromiso para lograr los objetivos de la empresa, es decir, actividades, contribuciones y eficacia. se han logrado los objetivos.

b) Desempeño laboral

Luna et al. (2019) es una actividad que los participantes deben comprender y la implementación real debe avanzar en esa dirección al alentar a los empleados a hacerlo.

Pérez (2019) enfatiza que la efectividad es el resultado del comportamiento y la efectividad: completar tareas, realizar actividades y dar lo mejor de sí en la tarea. Las acciones también pueden involucrar o relacionarse con representaciones de personajes. El concepto de logro generalmente se refiere a lo que un individuo logra en el lugar de trabajo o en la academia. Se refiere al nivel que he alcanzado y logrado a través de mis habilidades, capacidades y esfuerzos.

Ronte et al. (2014) el rendimiento adaptativo es la medida en que un individuo es capaz de adaptarse a las variaciones del horario de trabajo en el que tiene que realizar diferentes trabajos después de estar satisfecho con la adaptación. Las actividades incluyen ajustar objetivos y proyectos, mantenerse abierto y flexible, mantener la moderación y lidiar con problemas complejos en realidades laborales impredecibles e inciertas.

Millas et al. (2018) asume que el comportamiento profesional es el perfeccionamiento de los trabajadores de una entidad, en este caso asume una mayor prevalencia y trata de explicar por qué en una misma organización se ven afectados por el mismo comportamiento de los servidores internos y así ganan más puntos que otros. , lo mismo ocurre con las actitudes después de renunciar, viajes frecuentes y largos, irse temprano, irse tarde, quejarse, incumplir obligaciones, cometer errores intencionalmente, causar daños a la organización.

Bohórquez (2015) cita a **Araujo (2007)**, diciendo que la productividad laboral se describe a la medida en que los trabajadores son productivos para lograr las metas organizacionales durante un período de tiempo. Por lo tanto, incluye actividades tangibles, que se pueden observar y medir, así como otras actividades que se pueden inferir. Desde esta perspectiva, la eficacia con la que los empleados realizan tareas para lograr objetivos compartidos es coherente con los principios básicos preestablecidos. En términos generales, se refiere a un empleado que es eficaz en la realización de actividades para lograr un objetivo. Citando a **Montejo (2009)**, **Bohórquez (2015)** afirma que se observa que las actividades o comportamientos de los empleados clave son consistentes con las metas de la organización y pueden medirse desde la perspectiva del poder de cada persona. Su clase ejecutiva. Muchos autores señalan que el concepto de desempeño debe estar unido a las expectativas de la empresa para trabajar hacia las expectativas de los empleados. La gestión del

desempeño se define como el proceso mediante el cual una organización encuentra empleados y profesionales que son adecuados para los objetivos de la organización, de modo que se identifican y ven los puestos de trabajo, se distribuyen las competencias de desarrollo de liderazgo y las recompensas en toda la empresa.

Los beneficios de las evaluaciones de los empleados.

Bohórquez (2015) argumenta que la evaluación de puestos no puede limitarse a valoraciones simples, superficiales y unilaterales del comportamiento de superiores y subordinados, y que se necesita más investigación para determinar las causas y situaciones de forma real de la relación de puntuación. Asesor. En el caso de Palma (n.d.), el modo de revisión del desempeño es similar a la reunión de supervisión, cubriendo un período de tiempo más amplio. Podemos incluir la cantidad y calidad del trabajo de un trabajador, como el nivel de responsabilidad que toma, con peculiaridades de menor objetividad que permiten determinar otras áreas de valor como la inteligencia, el carácter y la creatividad. Le admite trabajar en cualquier campo de trabajo y en cualquier cooperación. La forma más eficaz de actuar en tu propio desarrollo.

Técnicas para evaluar los resultados del trabajo.

Prado (2015) cita a Pulido (2003) que existen diversas técnicas de recolección de datos e información sobre la operatividad del RR.HH. que podrán evidenciar para realizar una evaluación del desempeño laboral. Sin embargo, cabe señalar que cada elemento proporciona alguna información:

Entrevista. Las respuestas a las entrevistas y los comentarios ayudan a identificar áreas de mejora. Los comentarios, las críticas y las excepciones de los empleados pueden resaltar las actividades que una organización debe realizar para satisfacer las expectativas en los trabajadores de la entidad. Otra fuente de información son las entrevistas de viaje. Se realiza cuando el empleado deja la empresa, registra los

comentarios del ex empleado y los responde posteriormente para determinar la causa del malestar (si lo hay) y otras preguntas.

Encuesta

El método de la entrevista requiere mucho tiempo, es costoso y, a menudo, se limita a un pequeño número de personas. Con un cuestionario bien diseñado, puede conseguir datos más precisos, en cuanto al estado actual de ciertos factores de su entidad que necesitan evaluación. Además, una de las características de los instrumentos que utilicen que logren obtener buenas respuestas con veracidad y confiables. Las tendencias reveladas en diferentes procesos de investigación son de particular importancia (**Chapman 1999 citado en Prado 2015**).

Analizar informes de recursos humanos. Revise la organización de seguros de empleados para conocer la normatividad de una organización y algunos aspectos legales (salud y seguridad, evaluación y evaluación de reclamos y planes y programas de compensación para empleados).

Experiencia de recursos humanos.

Prado (2015), permite comparaciones de grupos de prueba y de control en lugar de comparaciones en un tiempo dado. Así, también hay algunos aspectos preocupantes del experimento: muchos gerentes no lo quieren porque crea problemas éticos para el equipo y, como resultado, puede causar desconfianza entre aquellos que no son seleccionados en el programa; forman parte de grupos experimentales que pueden sentirse manipulados; experimentos que puedan conducir a resultados ambiguos, ambiguos y/o plausibles, motivados en el lugar de trabajo o simplemente por la exposición diaria; y se puede intercambiar información entre grupos (**ASMAT 2003, Prado, 2015**). • Información externa. Un entorno que permite a los visitantes y clientes potenciales evaluar las políticas de una organización frente a otras

organizaciones (puntos de referencia). Algunos datos externos son relativamente fáciles de obtener, mientras que otros requieren mucha práctica. Cuanto más duros sean los datos, más. Ver Información de Competencia Profesional.

Factor de trabajo efectivo

De acuerdo con Arias (2011), se sustenta efectivamente apoyándose en varias medidas a priori, las cuales serán descritas a continuación: El cuerpo principal de este conocimiento se basa en metas, misiones, planes y estrategias estratégicas, recomendaciones sociales y regionales.

Habilidad: Esta medida se refiere a la capacidad mental e intelectual para realizar y realizar un trabajo. **Personalidad:** Esta medida se relaciona con los pensamientos y sentimientos que gobiernan las relaciones interpersonales y se manifiestan a los demás.

Expectativas: Se espera que los impactos en el desempeño se incluyan en este tema, especialmente en términos de recompensas y castigos.

1.2 Justificación

Aporte metodológico.

Para la obtención de nuestros resultados, se encuestó al personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2021, el cual nos permitió arribar a nuevos fundamentos teóricos luego de haber revisado investigaciones importantes de otros periodos que guardan relación con nuestras variables en estudio, el cual se hizo uso de técnica e instrumentos que fueron validados por expertos en investigación y a la vez se midió su confiabilidad con el estadístico del Alfa de Cronbach. Estos estudios son importantes porque brindarán información relevante para demostrar que los recursos humanos son un talento valioso en cualquier puesto de cualquier empresa, siempre y cuando brinden las condiciones adecuadas para lograr un desempeño

óptimo y estable.

Aporte científico.

Este estudio demuestra ser un enfoque científico, ya que brinda conocimiento sobre los climas existentes y los lugares de trabajo críticos para que prácticamente cualquier organización busque sobresalir en entornos donde los empleados cumplen con su responsabilidad de mejorar los servicios cívicos. Además, los resultados obtenidos en este estudio fueron sistematizados de acuerdo a las recomendaciones. Incluido en el formulario de conocimiento de administración de la comunidad científica como método mostrado es un empleado o empleado que ha reconocido su entorno de trabajo.

Aporte social

Por lo tanto, la investigación es socialmente relevante ya que pretende brindar herramientas que ayuden a mejorar el desempeño del personal de manera positiva, siendo los mejores beneficiarios los pobladores de la ciudad de Huaylas del Sur y el entorno circundante de Huaylas, mejorando la calidad de los servicios.

1.3. Problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur - 2020?

1.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

1.4.1. Conceptualización de Variables

a) Clima organizacional:

Santamaría y Ojeda (2020), agrupación de ganas de hacer y con comportamientos que lo hacen más enfática la convivencia de los trabajadores.

Dimensiones:

Trabajo en equipo

Moreno (2015), da por definición como una metodología laboral parejo, donde los trabajadores, conviven sus experiencias, manejando sus roles y funciones, así pudiendo alcanzar sus metas y cumplir con actividad otorgada.

Apoyo

Florencia (2010), viene a ser significado de protección, socorro en razón del trabajador, empresa, organización que se da en medio de una definida situación donde sea prioritario.

Comunicación

Moreno (2015), se ejecuta un intercambio de ideas y pensamientos manteniendo un diálogo, esto da facilidad a las tomas de decisiones, de manera clara.

Equidad

Chiavenato (2011), es dable en donde se realiza un intercambio en definidas situaciones, se reparte en partes iguales sin distinción alguna.

Indicadores:

Comunicación: es un pilar importante para que el trabajo grupal funcione, intercambiando ideas y soluciones

Motivación: el impulso de realizar algo basado en percepción, personalidad y el aprendizaje

Respeto: aceptar una situación imparcialmente de si estas de acuerdo o no.

Opinión: pensamiento asertivo sobre cierta situación presentada.

Toma de decisiones: los integrantes de cierta agrupación son capaces de adquirir decisiones que sean de gran importancia como mínima también.

Trato justo. Se refiere a un trato que sea igualitario en todo aspecto donde se respete la equidad.

Favoritismo: es tener cierta preferencia de índole favorecedora para con el individuo.

b) Desempeño laboral:

Boudrem & Milkovich (2015), "Determina la productividad como un valor que los empleados pueden consumir con los requisitos de la tarea".

Tamaño:

Disciplina

Zamora (2017), la capacidad de proceder en orden y lograr continuamente, requiere que las órdenes e instrucciones puedan lograr los objetivos más rápidos que deseen apoyar la incomodidad de causar. Activo

Ramírez, (2013), un nivel de unidad funciona de forma independiente para predecir o empezar cambios en los modos de trabajar, y básicamente se revela cuando la escena de trabajo muestra incertidumbre, lo que impide aspectos del papel formalizado.

Conocimientos de trabajo

Ramírez (2013), información de orden y sistema. Este es un componente del activo invisible y lo indispensable, en lo que refiere un conector comunicativo. Se adquiere a través del aprendizaje y la experiencia.

Tabla de contenido:

Estándares: Reglas que se imponen o adoptan para guiar el comportamiento o el correcto desempeño de una actividad o el correcto desempeño de una actividad.

Puntualidad: considerada un valor. Es una disciplina que incluye cumplir con

nuestras obligaciones a tiempo: cenas familiares, reuniones con amigos, asignación de trabajo, reunión en la oficina, etc.

Capacitación: o desarrollo de personas, es toda acción que se realiza dentro de la empresa buscando la satisfacción de las necesidades de la organización, para mejorar las actitudes, conocimientos, habilidades o comportamiento de los empleados.

Eficiencia en el trabajo: saber dar buen uso de los recursos que cuentan, es decir, centrándose en medidas y procedimientos.

Movimiento Humano: Puede definirse como todas las salidas de un determinado grupo de asociados y las entradas de otros para sustituir sus productos.

MOF: Herramienta de gestión administrativa para ayudar a visualizar la función de cada empleado.

Habilidad: La capacidad de alguien para completar correcta y fácilmente una determinada tarea o actividad.

1. 4.2 Operacionalización de Variables.

a) Clima Organizacional.

V. 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Clima organizacional	Se medirá el trabajo en equipo, el apoyo, el nivel de comunicación y se evaluará la equidad si existe en la empresa el cual nos determinará el nivel del clima laboral, con ayuda del instrumento el cuestionario, con su escala de Likert respectivamente	Trabajo en equipo	Comunicación	1.
				2.
		Apoyo	Motivación	3.
				4.
			Respeto	5.
				6.
				7.
		Comunicación	Opinión	8.
				9.
			Toma de decisiones	10.
		Equidad	Trato justo	11.
				12.
			Favoritismo	13.

b) Desempeño laboral.

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITMS
Desempeño Laboral	Se medirá el nivel de la disciplina la proactividad, así como el conocimiento del trabajo de cada trabajador que nos determinará el nivel del desempeño del personal administrativo con ayuda de una escala Likert que cuenta el instrumento del cuestionario.	Disciplina	Normas	1.
				2.
			Puntualidad	3.
		Proactividad	Capacitación	4.
				5.
			Eficiencia laboral	6.
				7.
		Conocimiento del trabajo.	Rotación de personal	8.
				9.
			MOF	10.
				11.
		Habilidades	12.	
			13.	

1.5. Hipótesis General

Ho: “No existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur - 2020”.

H1: “Existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur- 2020”.

1.6. Objetivos.

Objetivo general.

1. Describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur -2020.

Objetivos específicos.

1. Detallar el clima organizacional de la Red de Salud Huaylas Sur -2020.
2. Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur - 2020.
3. Explicar si el clima organizacional repercute en el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur - 2020.

CAPITULO II

METODOLOGIA

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

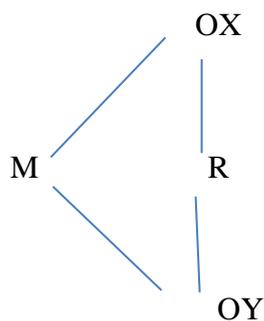
Tipo de investigación

Fue tipo descriptiva, básica. Según **Hernández et al (2014)**, lo que indica que "con pruebas descriptivas, intentan identificar activos humanos, características y registros, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos analizados". Esto también se aplica a **Hernández et al. (2014)**, que "correlación, porque vincula variables a través de una estructura predictiva para el grupo o la población".

Diseño de Investigación.

Ya que no se manipuló ningún estado de las variables, pues la investigación corresponde a un diseño no experimental.

- El esquema del diseño de la Investigación es:



Donde:

M: Personal administrativo como muestra

OX: Clima Organizacional

OY: Desempeño laboral

R: Nivel de relación entre las variables

2.2. Población -Muestral

Estuvo constituido por 72 trabajadores que laboran en la Red Huaylas Sur, Huaraz, 2021. Ya que es un número reducido de trabajadores, no habrá

muestra. Según la población, nos dice **Tamayo (2012)** es un grupo de personas, cosas o cosas inusuales que desea verificar por una o más funciones

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica:

Para la obtención de los datos del presente trabajo de investigación se empleó la encuesta, que se hará a toda la población de trabajadores En el caso de **Malhotra (2010)**, sustenta que este estudio es una herramienta para un requisito ambiental para obtener información de los componentes de investigación utilizando problemas publicados en datos prediseñados, es decir ; vive en la parte de prueba de la muestra, basada en un cuestionario preciso que se produce.

Instrumento:

Para obtener la información fue mediante el Cuestionario, que se construyó en base a dimensiones e indicadores planteados y con una escala de Likert respectivamente. para **Sabino (2015)**, en todos los métodos sirven como una investigación para acceder a datos populares y recibir.

Validado:

Para confirmar la herramienta, evaluaron tres profesionales de la investigación, denominados decisiones de expertos.

Fiabilidad:

Gracias a la confiabilidad, se ha especificado si aparece la herramienta confiable para nuestra información mencionada. La confiabilidad de la herramienta de investigación se probó cuando la prueba piloto se realizó por el cincuenta por ciento de la población, con los resultados alfa de Cronbach 0,871 en el caso de una herramienta preferencial y una variable 0.892 para realizar el dispositivo del público. Confirme que esta herramienta es confiable.

Instrumento del clima organizacional

Resultados de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8710	13

Instrumento del desempeño laboral

Resultados de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	13

2.4. Procesamiento y análisis de la información.

Para procesar toda la información recolectada mediante los instrumentos y para ordenarla fue mediante los programas Microsoft Excel y Word, el cual se pudo organizar toda la información mediante un enfoque cuantitativo, es decir con valores numéricos y porcentuales que podrá hacerse un análisis en forma estadística, que permitirá a llegar hacer el análisis de la problemática encontrada, para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO III

RESULTADOS

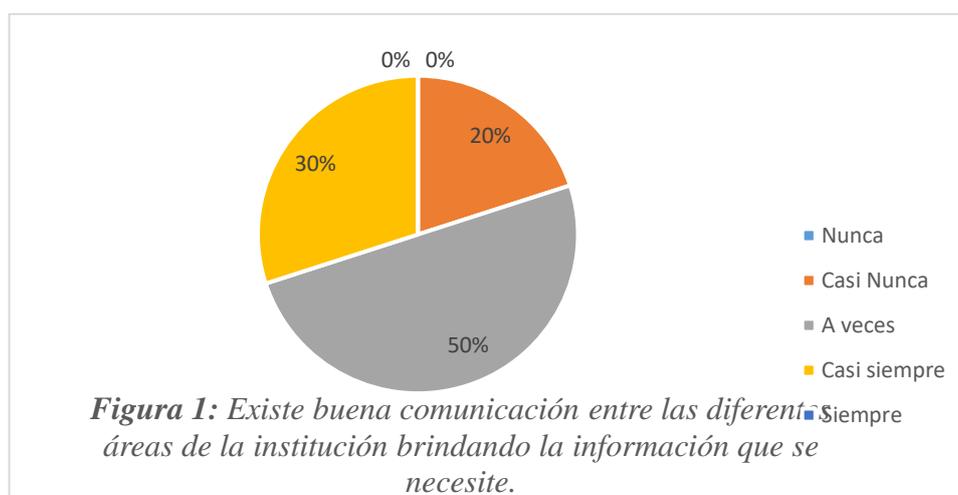
**RESULTADO DE ENCUESTA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
RED DE SALUD HUAYLAS SUR - 2020.**

TABLA 1.

*Existe buena comunicación entre las diversas áreas brindando la información que se
necesite.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	14	20%
A veces	36	50%
Casi siempre	22	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°01, se observa que el 50% del personal indican que a veces existe buena comunicación entre las diversas áreas de la institución brindando la información que se necesite, mientras un 30% consignan que casi siempre y el 20% restante manifiestan que casi nunca.

TABLA N°02.

Existe una comunicación fluida entre los jefes y el personal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	25	35%
Casi siempre	29	40%
Siempre	18	25%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

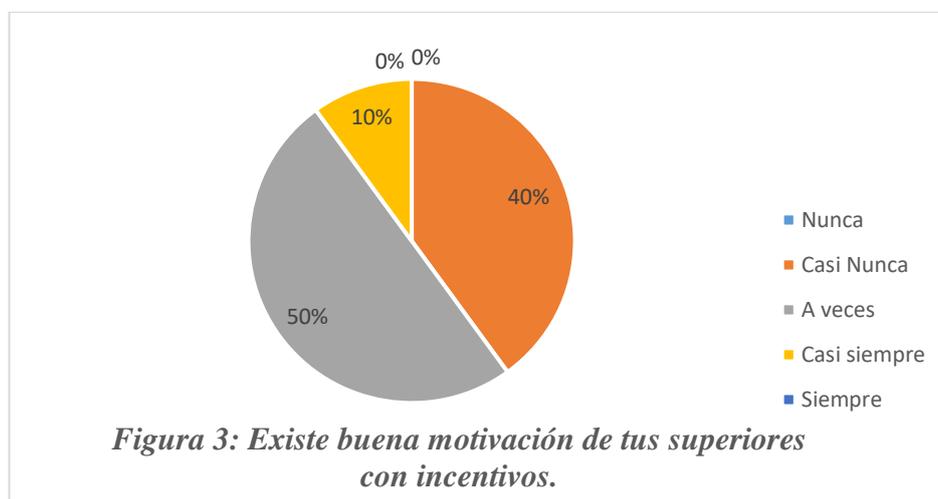
Observamos en la tabla 2, que el 40% del personal manifiestan que casi siempre Existe una comunicación fluida entre los jefes y el personal, en tanto un 35% sostienen que a veces y el 25% restante coinciden que siempre.

TABLA N°03.

Existe buena motivación de tus superiores con incentivos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	29	40%
A veces	36	50%
Casi siempre	7	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°03, observamos que el 50% del personal sostienen que a existe buena motivación de tus superiores con incentivos, en tanto un 40% manifiestan que casi nunca y el 10% restante de trabajadores afirman que casi siempre.

TABLA N°04.

Tus superiores están siempre apoyando cuando hay problemas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	25	35%
Casi siempre	29	40%
Siempre	18	25%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

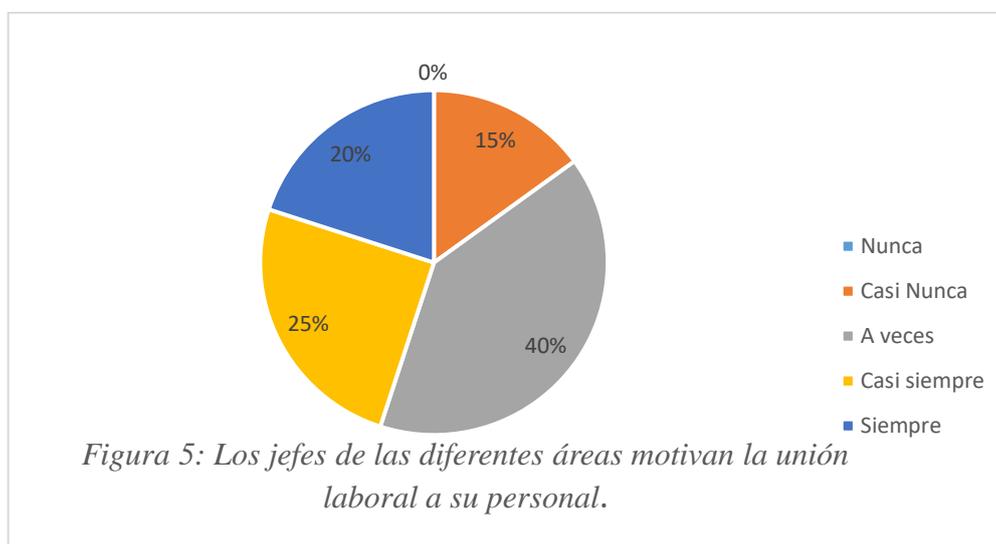
Podemos ver en la tabla 4, que el 40% del personal afirman que casi siempre los superiores están siempre apoyando cuando hay problemas, otro 40% manifiestan que casi nunca, en tanto un 35% indican que a veces y el 25% restante coinciden que siempre.

TABLA N°05.

Los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	11	15%
A veces	29	40%
Casi siempre	18	25%
Siempre	14	20%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 5, nos expresa que el 40% del personal sostienen que a veces los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal, un 25% opinan que casi siempre, un 20% coinciden que siempre y el 20% restante afirman que siempre.

TABLA N°06.

Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	20%
Casi siempre	36	50%
Siempre	22	30%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

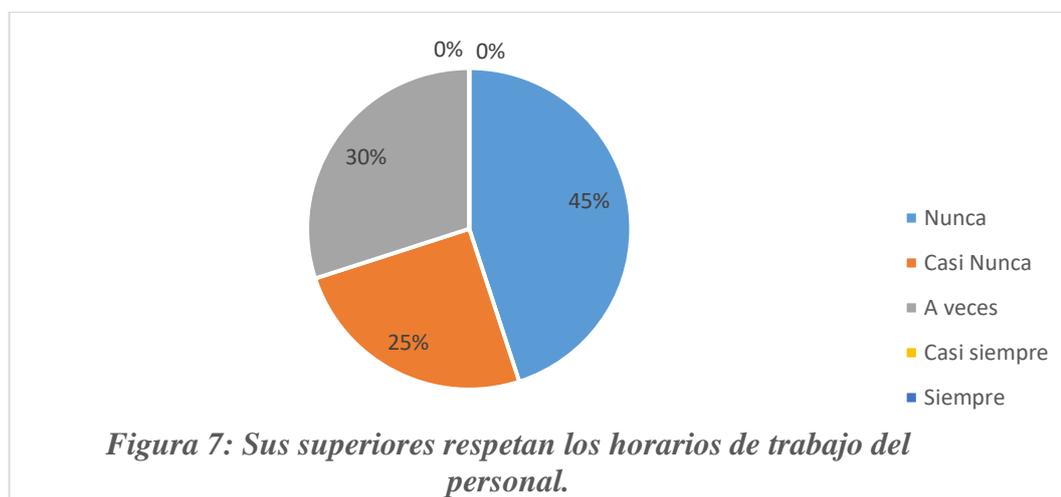
Observamos en la tabla 6, a un 50% del personal indican que casi siempre existe respeto entre compañeros de trabajo, en tanto un 30% sostienen que siempre y el 20% restante consignan que a veces.

TABLA 7.

Sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	32	45%
Casi Nunca	18	25%
A veces	22	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 7, nos expresa que el 45% del personal indican que nunca sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal, en tanto un 30% manifiestan que a veces y el 25% restante nos revela que casi nunca.

TABLA 8.

La opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	10%
Casi Nunca	29	40%
A veces	29	40%
Casi siempre	7	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

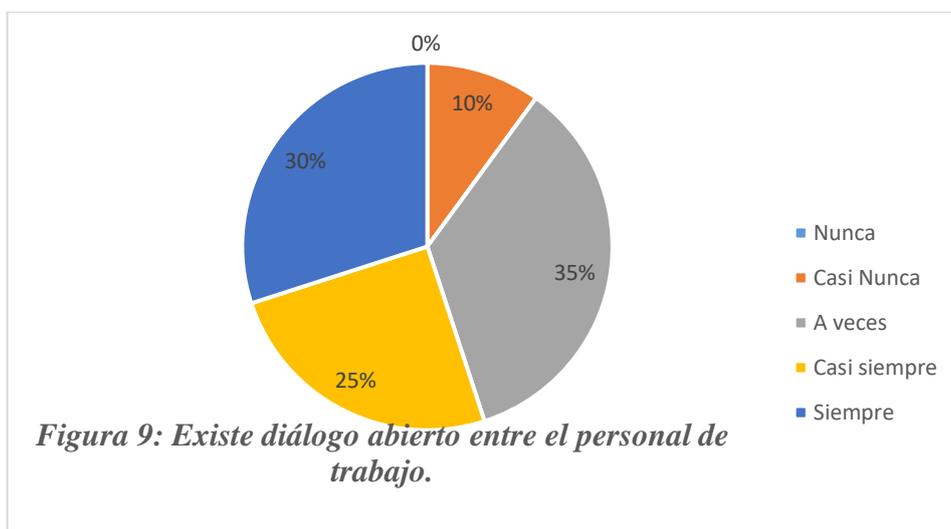
La tabla 8, se observa que hay un 40% del personal que sostienen que casi nunca la opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras., en tanto otro 40% coinciden que a veces, mientras un 10% sostienen que nunca y el otro 10% restante opinan que nunca.

TABLA 9.

Existe diálogo abierto entre el personal de trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	10%
A veces	25	35%
Casi siempre	18	25%
Siempre	22	30%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

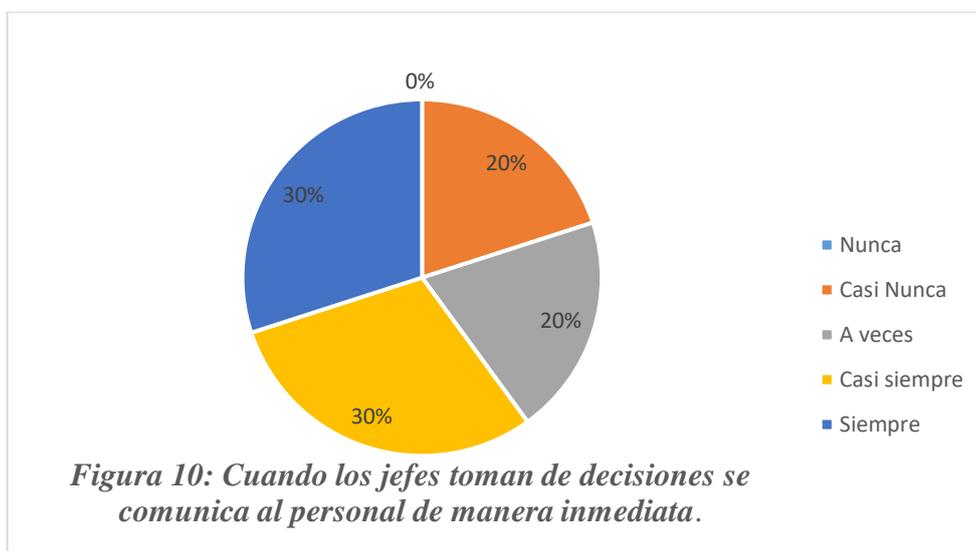
La tabla 9, nos demuestra que el 35% del personal sostienen que a veces existe diálogo abierto entre el personal de trabajo, en tanto un 30% consignan que siempre, un 25% manifiestan que casi siempre y el 10% restante coinciden que casi nunca.

TABLA N°10.

Cuando los jefes toman de decisiones se comunica al personal de manera inmediata.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	14	20%
A veces	14	20%
Casi siempre	22	30%
Siempre	22	30%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla 10, se ve que el 30% del personal manifiestan que casi siempre Cuando los jefes toman de decisiones se comunica al personal de manera inmediata, en tanto otro 30% afirman que siempre, un 20% opinan que casi nunca, otro 20% sostienen que a veces.

TABLA 11.

La carga laboral es administrada equitativamente por parte de los jefes.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	10%
A veces	29	40%
Casi siempre	14	20%
Siempre	22	30%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

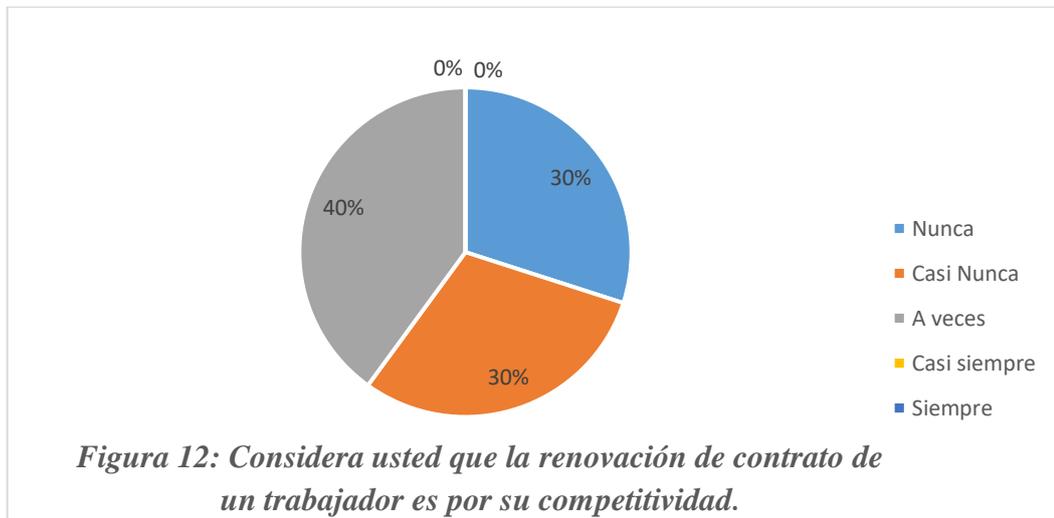
La tabla 11, se observa que el 40% del personal sostienen que a veces la carga laboral es administrada equitativamente por parte de los jefes., en tanto un 30% coinciden que siempre, un 20% consignan que casi siempre y el 10% restante manifiestan que nunca.

TABLA 12.

Considera usted que la renovación de contrato de un trabajador es por su competitividad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	22	30%
Casi Nunca	22	30%
A veces	28	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

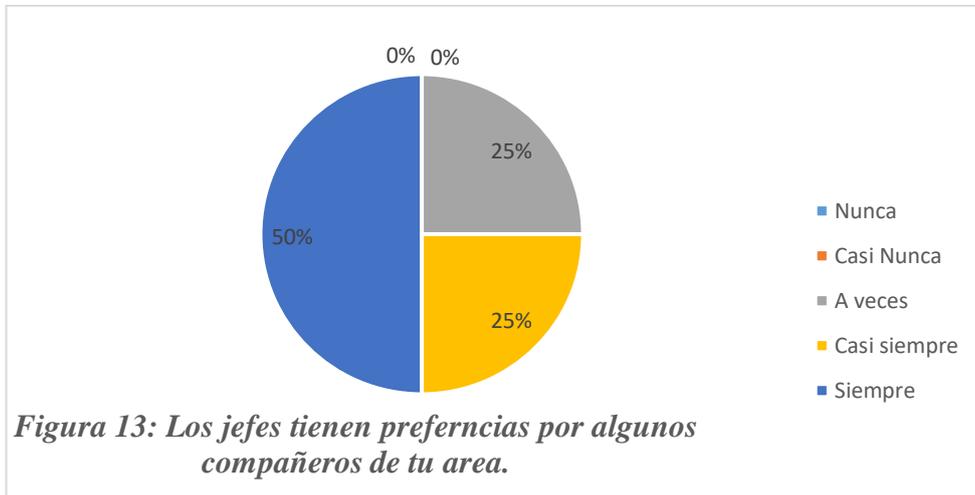
La tabla 12, se ve que el 40% del personal indican que a veces la renovación de contrato de un trabajador es por su competitividad, en tanto un 30% sostienen que nunca y el otro 30% restante manifiestan que casi nunca.

TABLA 13.

Los jefes tienen preferencias por algunos compañeros de tu área.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	18	25%
Casi siempre	18	25%
Siempre	36	50%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla 13, se observa que un 50% del personal consideran que siempre Los jefes tienen preferencias por algunos compañeros de tu área., en tanto un 25% sostienen que casi siempre y el otro 25% restante manifiestan que a veces.

TABLA 14.

El personal cumple las normas de trabajo al desarrollar sus funciones.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	20%
Casi siempre	29	40%
Siempre	29	40%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

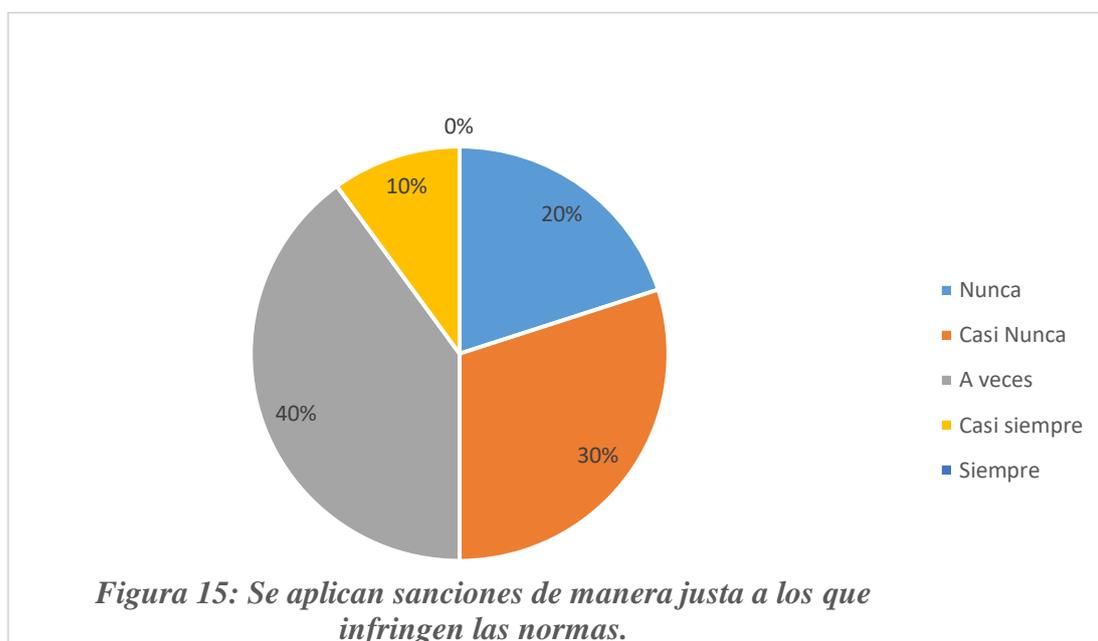
Se observa en la tabla 14, que un 40% del personal coinciden que casi siempre el personal cumple las normas de trabajo al desarrollar sus funciones, en tanto otro 40% manifiestan que siempre y el 20% restante sostienen que a veces.

TABLA 15.

Se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	20%
Casi Nunca	22	30%
A veces	29	40%
Casi siempre	7	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla 15, existe un 40% del personal que indican que a veces se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas, en tanto un 30% sostienen que casi nunca, por otro lado, un 20% consignan que nunca y el 10% restante consignan que casi siempre.

TABLA 16.

El personal brinda puntualmente la información que se le solicita.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	10%
A veces	22	30%
Casi siempre	29	40%
Siempre	14	20%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

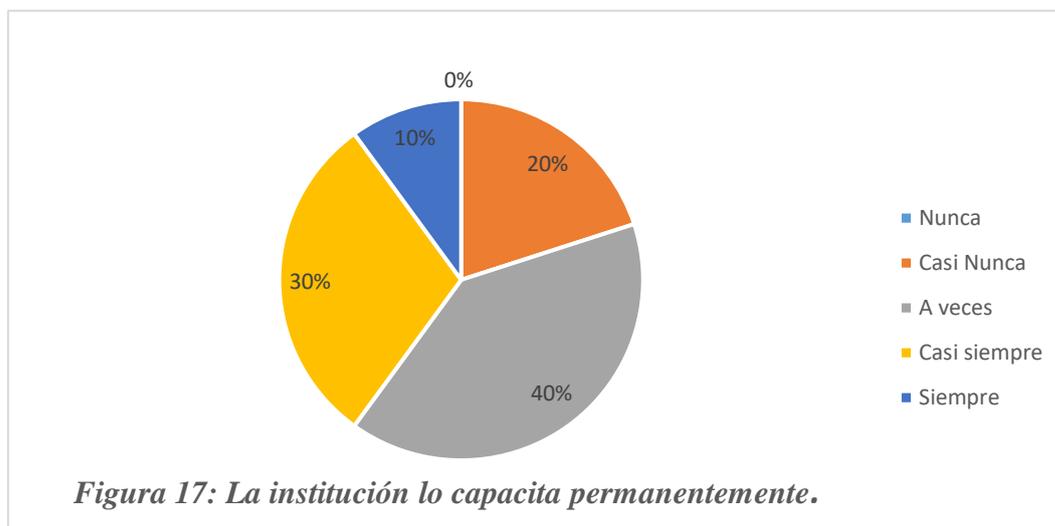
La tabla 16, se observa que hay un 40% del personal que sostienen que a veces el personal brinda puntualmente la información que se le solicita., un 20% indican que siempre, un 30% manifiestan que a veces y el 10% restante coinciden que casi nunca.

TABLA 17.

La institución lo capacita permanentemente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	14	20%
A veces	29	40%
Casi siempre	22	30%
Siempre	7	10%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla 17, que hay un 40% del personal que indican que a veces la institución lo capacita permanentemente, en tanto un 30% manifiestan que casi siempre, mientras un 20% sostienen que casi nunca y el 10% restante consignan que siempre.

TABLA 18.

Las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	22	30%
A veces	14	20%
Casi siempre	18	25%
Siempre	18	25%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

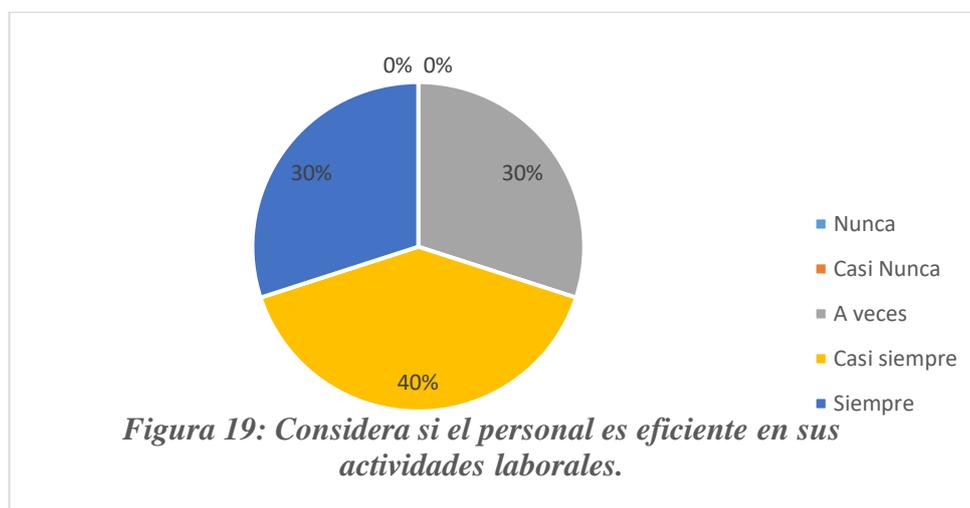
Se observa en la tabla 18, que hay un 30% del personal que indican que casi nunca las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área, en tanto un 25% sostienen que casi siempre, mientras el otro 25% manifiestan que siempre y el 20% restante afirman que a veces.

TABLA 19.

Considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	22	30%
Casi siempre	28	40%
Siempre	22	30%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

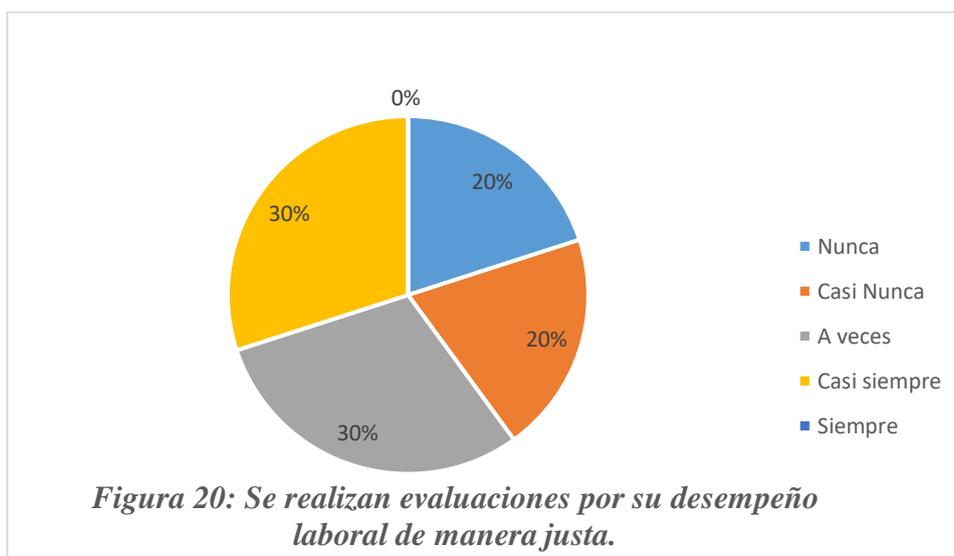
Se puede ver que la tabla 19, hay un 40% del personal que indican que casi siempre el personal es eficiente en sus actividades laborales, en tanto un 30% coinciden que a veces y el otro 30% restante afirman que siempre.

TABLA 20.

Se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	20%
Casi Nunca	14	20%
A veces	22	30%
Casi siempre	22	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla 20, que hay un 30% del personal que indican que a veces se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa, otro 30% afirman que casi siempre, un 20% sostienen que nunca y otro 20% consignan que casi nunca.

TABLA N°21.

Durante un problema existe una actitud positiva del personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	20%
Casi siempre	29	40%
Siempre	29	40%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla 21, se ve que un 40% del personal sostienen que casi siempre durante un problema existe una actitud positiva del personal, por otro lado, un 40% sostienen que siempre, mientras el 20% restante coinciden que a veces.

TABLA N°22.

Para la rotación de personal se considera los perfiles laborales.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	25	35%
Casi Nunca	11	15%
A veces	29	40%
Casi siempre	7	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

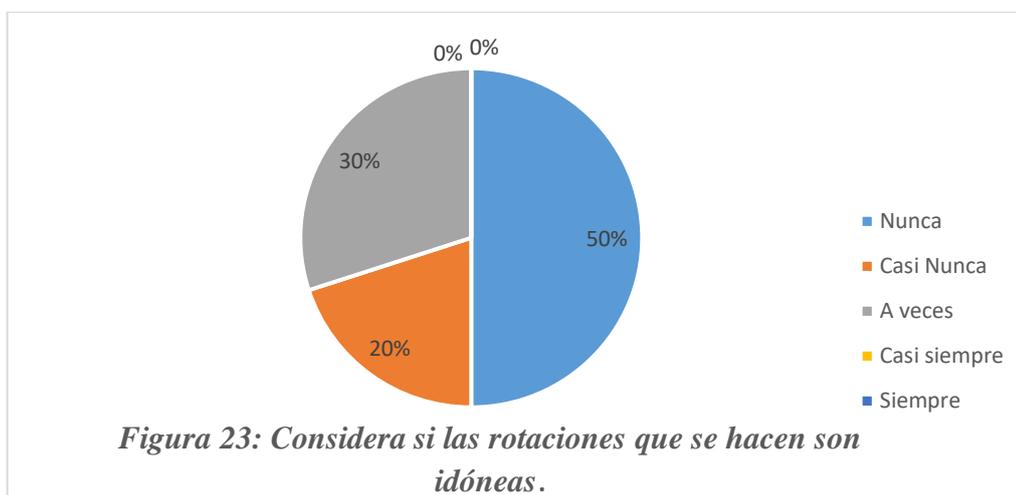
Nos denota la tabla 22, que hay un 40% del personal que afirman que a veces para la rotación de personal se considera los perfiles laborales, mientras un 35% sostienen que nunca, mientras un 15% indican que casi nunca y el 10% restante coinciden que casi siempre.

TABLA N°23.

Considera si las rotaciones que se hacen son idóneas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	36	50%
Casi Nunca	14	20%
A veces	22	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

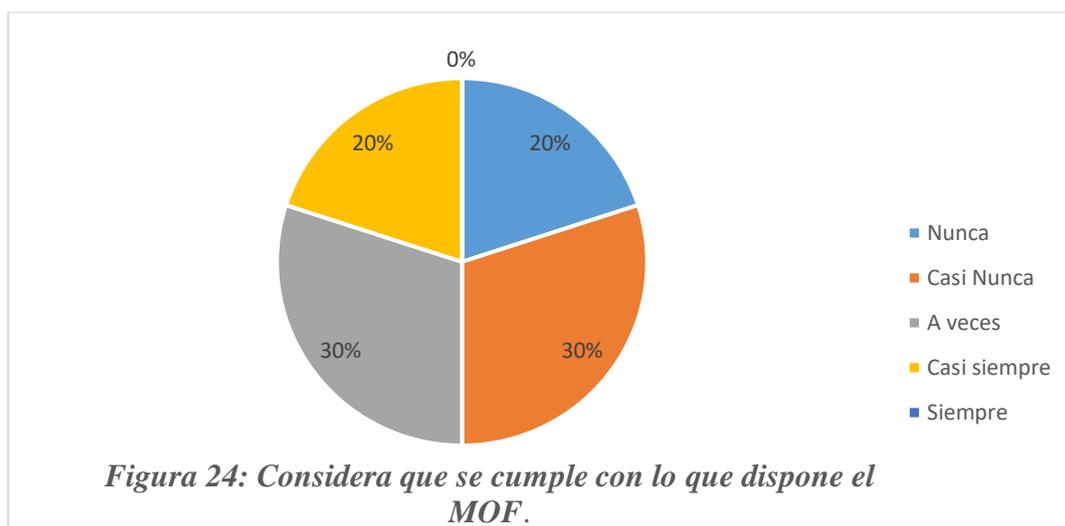
Podemos ver en la tabla 23, que hay un 50% del personal que sostiene que nunca las rotaciones que se hacen son idóneas, en tanto un 30% indican que a veces, mientras un 20% restante afirman que casi nunca.

TABLA 24.

Considera que se cumple con lo que dispone el MOF.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	20%
Casi Nunca	22	30%
A veces	22	30%
Casi siempre	14	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Nos denota la tabla 24, que hay un 30% del personal que sostienen que casi nunca se cumple con lo que dispone el MOF, en tanto otro 30% coinciden que a veces, un 20% sostienen que nunca y el otro 20% restante afirman que casi siempre.

TABLA 25.

Considera si el MOF, está bien elaborado y actualizado

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	29	40%
A veces	22	30%
Casi siempre	14	20%
Siempre	7	10%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

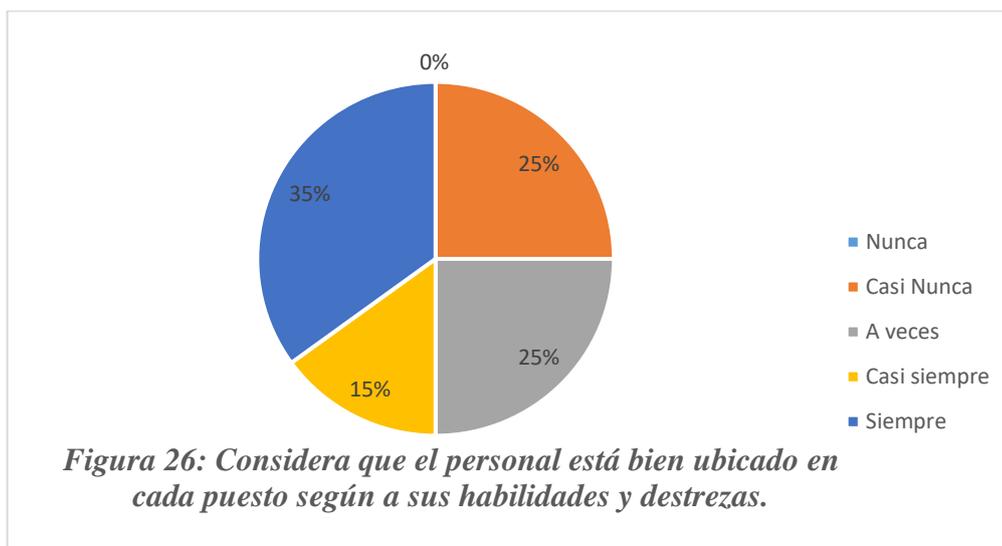
La tabla 25, se ve que hay un 40% del personal que indican que casi nunca el MOF, está bien elaborado y actualizado, por otro lado, un 30% afirman que a veces mientras un 20% consignan que casi siempre y el 10% restante sostienen que siempre.

TABLA N°26.

Considera que el personal está bien ubicado en cada puesto según a sus habilidades y destrezas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	25%
A veces	18	25%
Casi siempre	11	15%
Siempre	25	35%
TOTAL	72	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Nos denota la tabla 26, que un 35% del personal indican que siempre el personal está bien ubicado en cada puesto según a sus habilidades y destrezas, por otro lado un 25% , manifiestan que casi nunca, otro 25% opinan que a veces y el 15% restante opinan que casi siempre.

Tabla 271. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Rho de Spearman	1,000	,747**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,747**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Hipótesis:

Ho: “No existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020”.

H1: “Existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020”.

Interpretación:

Observamos en la tabla 27, que hay una correlación alta y significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), aceptándose la hipótesis propuesta ya que mediante la prueba Rho de Spearman, fue $r= 0.747$ y $p= 0,000$.

CAPITULO IV
ANALISIS Y DISCUSION

Luego de haber recabado la información mediante el instrumento debidamente confiable, nos permite hacer nuestro análisis según a los objetivos planteados, el cual nos ayudará a contrastar nuestra hipótesis planteada; Existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020. A continuación, presentamos el análisis de los siguientes objetivos:

1. Describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020.

Podemos describir que el clima organizacional y el desempeño laboral tiene una relación alta y significativa tal como se ve en la tabla 27, mediante la prueba Rho de Spearman, fue un valor de $r = 0.747$ y $p = 0,000$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), aceptándose la hipótesis alterna ya que si se mejora las falencias que tiene el clima organizacional de la empresa pues conllevará a que el desempeño de los trabajadores tenga mejores resultados positivos para la empresa, con el fin de cumplir sus objetivos. Según Armando (2018) en su trabajo se llama "Organización climática y empleo laboral en el personal de la salud del oficial administrativo, la provincia de Mariskowa Necegua, Mocegua - 2018", quien es el objetivo es establecer la relación entre el clima de la organización en La red de salud de Moquegua. Así mismo Falcón (2017).) el objetivo es "determinar la tasa entre el clima de la organización y hacer empleos en la Junta Regional. Y promover Junín - Empleos 2017, el proyecto es una correlación de correlación sin información, con una población de 20 empleados y muestras 20, el dispositivo utilizado es una tabla de oraciones, consta de 30 artículos, confiabilidad alfa de CRONBACH 0.93 conclusiones, con una tasa positiva en el Tasa de 0.955, recomienda a las organizaciones para mejorar y de manera eficiente.

Existe gran coincidencia con los resultados de los autores, ya que también encontraron una gran correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual se demuestra que si no se lleva o direcciona de manera óptima el clima de una empresa u organización, conllevará a repercutir en el nivel

del desempeño de los trabajadores, ya que no habrá resultados favorables en el cumplimiento de los objetivos. Es evidente que si el trabajador se encuentra en buen ambiente pues este con gran esmero realizará sus tareas asignadas.

2. Detallar el clima organizacional de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020.

En la tabla 2, se puede ver que solo un 40% de trabajadores indican que casi siempre Existe una comunicación fluida entre los jefes y el personal, en la tabla 5, existe un 40% que afirman que a veces Los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal, en la tabla 7, se ve que un 45% indican que nunca sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal, en la tabla 8, se observa a un 40% que manifiestan que a veces La opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras, en la tabla 12, nos dice que un 40% sostienen que a veces la renovación de contrato de un trabajador es por su competitividad. Sustenta **Santamaría y Ojeda (2020)**, pertenecen al hecho de que esta es una especificación de las tendencias y los actos de conciencia de la coexistencia en este tema, producidos y desarrollados en las relaciones entre las personas y el contexto de las corporaciones, En tanto **Fanzo (2021)**, determinaron la correlación que hay con el clima organizacional y el desempeño de los compañeros de la red médica de Lambayeque. Encontraron que desde la perspectiva del equipo de investigación, el ambiente organizacional de la red de salud de Lambayeque era moderado en términos de relaciones interpersonales, cultura institucional y prácticas de valores. Se coincide con **Alegre (2017)**, encontró en este estudio que el grado de relación que establece el cambio de ambiente organizacional y el desempeño laboral es de 0.524, indicando que la relación es fuerte y directamente positiva; En este sentido, si se ha mejorado un poco el clima organizacional, también se mejorará la eficiencia del trabajo.

Es evidente que los resultados de los investigadores son similares al nuestro, ya que también es notorio que la comunicación y el liderazgo es vital para una organización o empresa, cumpla con sus objetivos, que es su razón de ser. Así como también que le dan la importancia sobre las relaciones interpersonales, la práctica de los valores e identificación institucional que se debe lograr en cada trabajador,

hacerlos sentir que es la pieza clave de dicho organismo.

3. Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020.

En la tabla 15 , se puede ver que hay un 40% del personal que manifiestan que a veces se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas, en la tabla 16, nos denota que solo un 40% afirman que casi siempre el personal brinda puntualmente la información que se le solicita, en la tabla 18, se ve que un 30% coinciden que casi nunca Las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área, en la tabla 20, se observa que solo un 30% consignan que casi siempre se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa, en la tabla 22, nos dice que un 40% afirman que a veces para la rotación de personal se considera los perfiles laborales. **Según Luna et al (2019)** son actividades que los actores deben comprender y la implementación real debe avanzar en esa dirección al alentar a los empleados a hacerlo. Nos dice **Leon (2016)** que su objetivo es establecer el impacto del clima organizacional en los resultados de los empleados. La investigación muestra que las relaciones interpersonales, la afirmación del desenvolvimiento, la compensación, el microambiente y la comunicación son los factores que tienen el mayor impacto en el desempeño laboral. Las actividades diarias y sus ingresos, ingresos y beneficios, que afectan el desempeño y la productividad, y los cambios en el entorno pueden afectar el desempeño de los empleados, ambiente organizado incide de manera positiva en el desempeño laboral. En tanto **Bravo (2019)**, (...) llegó a la conclusión de que los climas institucionales sin precedentes originan buenos resultados, permitiendo al director tener una mejor visión del futuro de la organización, así como la definición de las necesidades reales de estar de pie en el presente para predecir y beneficien a la organización.

Los autores demuestran que se debe considerar los ambientes de trabajo, los recursos que debe contar un trabajador, para el cumplimiento de los objetivos, así como el reconocimiento y sobre todo la motivación por parte de los jefes, el desempeño mejora cuando el trabajador tiene a su alcance todos estos factores

mencionados, además de otros. En realidad, cuando se ve que el desempeño de los trabajadores es óptimo se puede tener una visión real de sus necesidades a futuro de la misma organización, permitiendo una buena proyección a futuro.

4. Explicar si el clima organizacional repercute en el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2020.

En la tabla 1, se ve que hay un 50% del personal indican que a veces existe buena comunicación entre las diversas áreas, brindando la información que se necesite, en la tabla 11, hay un 40% que opinan que a veces la carga laboral es administrada equitativamente por parte de los jefes, en la tabla 19, un 40% coinciden que casi siempre considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales, en la tabla 23, se ve que un 50% indican que nunca en la tabla 25, nos denota que hay un 40% que sostienen que casi nunca el MOF, está bien elaborado y actualizado. Según **Freire (2016)** utilizó métodos de investigación descriptivos, correlacionales y cualitativos sobre una población y muestra de 74 empleados en su estudio “El ambiente organizacional y su impacto en el desempeño en los empleados del GAD de la ciudad”. La intensidad del ambiente organizacional en el desempeño laboral de los empleados del GAD en Tisaleo. Los resultados muestran que el 69% de trabajadores cree que el clima organizacional (C.O.), es bueno, el 31% cree que el C.O. no es bueno, el 57% cree que a los empleados les va bien y el 43% cree que a los empleados les va bien. En tanto **Espinosa (2016)**. Los resultados reflejan que el 61% de los encuestados significa que siempre hay un buen clima, a veces el 35% y el 4% no se mantienen bien, y el 48% cree que los empleados son siempre buenos resultados, a veces el 44% y el 8% no son de buena calidad. Así mismo **Chipana (2018)** Recomendaciones Con respecto a la unión con el ambiente organizado y el trabajo realizado, los higienistas dentales primero deben tener en cuenta sobre la importancia que hay en un buen entorno organizacional para mejorar el desenvolvimiento del trabajo con el fin de brindar un mejor servicio de campo consistente y de alta calidad a los usuarios

Los autores reflejan en sus resultados que, en toda organización si no existe un buen clima organizacional, repercutirá en los resultados del desempeño de los

trabajadores, y por ende el incumplimiento de los objetivos que se persiguen. En la actualidad cada organización se enfrenta a esta realidad ya que a veces no se hace buen uso de las herramientas de gestión de la administración, la mayoría de empresas nacen de manera empírica, por lo tanto, cuando crecen si hay la necesidad de tener asesoramiento de especialistas para poder seguir en un mercado muy competitivo y cambiante.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Concluimos que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ya que en la tabla 27, se ve un Rho de Spearman, con un valor de $r= 0.747$ y $p= 0,000$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna, es decir que si se trabaja en coordinadamente ubicando las debilidades que hay en el clima organizacional de la empresa pues, se podrá a dar soluciones de mejoras el cual conlleva a que el desempeño del personal tenga mejores resultados positivos para la empresa, con el fin de cumplir sus objetivos. Confirmando si hay un buen clima pues el desempeño de los trabajadores mejora en beneficio de la organización.
2. En cuanto a clima organizacional, en Red de salud es notorio que no existe por parte de las jefatura un buen liderazgo porque no se incentiva una buena comunicación, tal como se ve en la tabla 2, cuando solo un 40% del personal indican que casi siempre la comunicación es fluida entre los superiores y trabajadores, y peor aún en la tabla 5, existe un 40% que afirman que a veces los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores, generando un malestar en los trabajadores, hay jefes que no son conscientes y menos empáticos, tal como se ve en la tabla 7, cuando un 45% indican que nunca sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal, y menos dan importancia sobre las sugerencias que puedan brindar los trabajadores, tal como se ve en la tabla 8, cuando un 40% manifiestan que a veces se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores, para la toma de decisiones, tanto así que hay gran descontento cuando se requiere personal ya que tan solo es por recomendaciones y no por sus competencias profesionales, esto se refleja en la tabla 12, nos dice que un 40% sostienen que a veces la renovación de contrato de un trabajador es por su competitividad.
3. En cuanto al desempeño de los trabajadores no es el deseado ya que se encuentran desmotivados, tal como se ve en la tabla 15 , cuando un 40% del personal manifiestan que a veces se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas, es notorio que el jefe del área no cumple con los perfiles del puesto, porque no realiza una buena gestión tal como se ve en la tabla 16, cuando solo un 40%

afirman que casi siempre el personal brinda puntualmente la información que se le solicita, y peor aún en la tabla 18, se ve que un 30% coinciden que casi nunca las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área, porque el responsable no eleva informe de sus necesidades de cada área, esto se debe a la falta de comunicación y competitividad, en la tabla 20, se observa que solo un 30% consignan que casi siempre se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa, porque no hay un equipo que realice estas evaluaciones y peor en la tabla 22, nos dice que un 40% afirman que a veces para la rotación de personal se considera los perfiles laborales, porque la oficina de RR.HH. no está haciendo bien su trabajo.

4. Se concluye que hay un clima desfavorable para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, el centro de salud no cuenta con personal que cumplan con los perfiles para llevar una jefatura, ya que en la tabla 1, se ve a un 50% del personal indican que a veces existe buena comunicación entre las diferentes áreas de la institución brindando la información que se necesite, repercutiendo en el desempeño de los trabajadores tal como se ve en la tabla 11, cuando un 40% opinan que a veces la carga laboral es administrada equitativamente por parte de los jefes, y peor aún en la tabla 19, solo un 40% coinciden que casi siempre considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales, en la tabla 23, se ve que un 50% indican que nunca considera si las rotaciones que se hacen son idóneas, por la falta de coordinaciones entre el área que necesita, en la tabla 25, nos denota que hay un 40% que sostienen que casi nunca el MOF, está bien elaborado y actualizado.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda al director general implementar mejores políticas organizacionales y hacer evaluaciones permanentes del nivel del desempeño laboral, dar importancia de cómo se encuentra el centro de salud, en cuanto al clima organizacional, para tomar las medidas pertinentes conjuntamente con las áreas competentes, con la finalidad que se mejore el desempeño del personal. Es necesario hacer saber a todos los jefes de las diferentes unidades que se tiene que trabajar haciendo saber de las necesidades que existe en cada área.
2. Asignar un presupuesto para capacitaciones, tanto para jefes y personal. Que el área de recursos humanos realice capacitaciones sobre liderazgo y trabajo en equipo con la finalidad de mejorar las interrelaciones personales y por ende mejorar la comunicación. Que los jefes respeten los horarios de trabajo de los trabajadores. Hacer reuniones semanales donde se debata las limitaciones que hubo para alcanzar las metas programadas, escuchando muy atentamente sus opiniones o sugerencias para llegar a tomar decisiones. Que el área de RR.HH., para contratar al personal debe seleccionar de manera idónea al trabajador, priorizando las competencias que se requiere en cada puesto.
3. Se recomienda a cada jefe de cada área sancionar a todos por igual y de manera justa a todo personal que incumpla su trabajo o las normas de la institución, es fundamental que el director del centro de salud evalúe a los jefes de cada área, si estos cumplen con los perfiles del puesto que ocupan, caso contrario solicitar a nuevo personal que si cumplan, con el perfil del puesto. Implementar nuevas estrategias para medir el desempeño de cada trabajador, mediante incentivos de reconocimientos, de esta manera será motivado y mejorará su nivel del desempeño. El área de RR.HH. para hacer la rotación del personal debe reevaluar los C.V. de los trabajadores, considerando sus competencias, siempre coordinando con el área que lo solicite.
4. Se recomienda al director encargar al área competente de revisar y actualizar el manual organizacional de funciones, con el fin de hacer saber a cada jefe y personal de sus funciones que tiene en cuanto al puesto que ocupa, de esta manera la carga

laboral sea distribuida según a las competencias de cada área, obteniendo mejores resultados de las actividades programadas. Reunir mensualmente a todos los jefes de cada área, para hacer saber sus dificultades, entrelazando información que les interese para mejorar el proceso de sus labores. Hacer encuestas a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo que cuentan, así como el trato directo entre compañeros y jefes, con el fin de buscar nuevas alternativas de solución y de esta manera mejora el ambiente laboral y por ende habrá mejores resultados en cuanto el desempeño del personal.

CAPITULO VI
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México. <http://www.circulotec.tv/documents/3096396/6163809/-GRH0020.pdf/0029edb8-f44e-440c-91aa-4cbb60b204d4>
- Alegre, M. (2017). “*Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017*”. Tesis para obtener el grado de magíster en Gestión Pública. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Armando, J. (2018), *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua – 2018*. Para optar el título profesional de licenciado en ciencias administrativas y márketing estratégico. universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24549>
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel*. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Instituciones de Salud.: Universidad Técnica de Ambato. Ecaudor.
- Boudrem & Milkovich. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral* en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Desempeño Laboral*, 160.
- Bravo, M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. chiclayoPerú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Contreras et al (2012), *factores que influyen en el comportamiento de los trabajadores y nivel de conducta de trabajadores en una empresa*. Recuperado de <http://www.circulotec.tv/documents/3096396/6163809/>

CTV-GRH0020.pdf/0029edb8-f44e-440c-91aa-4cbb60b204d4

Chiavenato Idalberto (2011). *Comportamiento organizacional (5a ed.)*. Editorial Mc Graw Hill, México

Chipana, L. (2018). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud Jauja-2018*”. Para obtener el grado en servicios de salud. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinosa, G. (2016), *El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05d01 Latacunga educación*. Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24549>

Falcón (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Junín - 2017*”, Tesis para obtener título en administración. Universidad Continental. Huancayo, Perú.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24549>

Fanzo, Z. (2021), *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar vallejo. Chiclayo, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53259>

Freire, N. (2016), *Clima organizacional, desempeño laboral, estándares de calidad*. Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial. Universidad Técnica De Ambato. Ecuador.

Hernández, S. et al (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.) México: McGraw-Hill

Jundt, D. (2014). *Individual adaptive performance in organizations: A review*.

- León (2016), *Influencia del clima organizacional el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi vivienda S.A. Lima - 2015*”, tesis para optar el título en licenciatura en administración. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5285>
- Luna, et al. (2019). *Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de los distritos costeros de educación en Ecuador*. Universidad y Sociedad. 11(5),
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327.
- Malhotra. (2010). *Investigación de Mercados*. México: Pearson Educación
- Miles, J., et al (2018). *Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso de Uruguay y Argentina*, doi: 10.4067/S0718-27242018000200057, Journal of Technology Management e Innovation, 13(2).
- Milkovich G, Boudreau J. (2018). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Un enfoque de estrategia. 6ª ed. México,DF: Addison-Wesley iberoamericana.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179983>
- Moreno M. (2015). Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería según los distintos modelos de organización de enfermería. Tesis de licenciatura. Universidad Pública de Navarra – España
- Palma, S. (s.f.a). “*Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*”. En: monografias.com. [En línea]. Fecha de consulta: 16/08/2019. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/personal-universitario/personal-universitario.shtml>
- Prado, L. (2015). *Desempeño laboral y su relación con la motivación del profesional de salud, servicio de emergencia- hospital regional de*

Moquegua- 2012.
Moquegua.<http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf>

Pérez, J. (2019). *Definiciones del desempeño del trabajador*. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>

Ramírez, R. (2013) *Diseño del Trabajo y Desempeño Laboral Individual*. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.

Sabino. (2015). *Instrumentos de recolección de datos*. Recuperada de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf>

Santamaría, J. y Ojeda, H. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>.

Segredo, A. (2013). *Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela*. (tesis de maestría). Recuperada de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf>

Tamayo. (2012). *Investigación metodológica*. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20>

Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf> .

Toro, L. & Sanin, A. (2015). *relaciones formales de los trabajadores impuestas por la estructura de la empresa entre sus superiores*. Recuperada de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf>

Zamora, M. (2017), *la Disciplina*. Universidad Pedagógica. Modalidad de Ensayo. <http://200.23.113.51/pdf/25410.pdf>

Zegarra, S. (Julio, 2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. Comuni@cción, 6(2), 4 – 14.*

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur – 2020.	¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur- 2020?	<p>Objetivo General</p> <p>1. Describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur- 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Detallar el clima organizacional de la Red de Salud Huaylas Sur -2020.</p> <p>2. Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur - 2020.</p> <p>3. Explicar si el clima organizacional repercute en el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur - 2020.</p>	“Existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur - 2020”.	clima organizacional y el desempeño laboral	<p>Tipo: Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal.</p> <p>Población= muestra:</p> <p>Constituido por todos los trabajadores de la Red de Salud Sur, Huaraz 2021, siendo 72</p> <p>Muestra:</p> <p>No cuenta con una muestra.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Validación:</p> <p>Juicio de expertos.</p> <p>Confiability:</p> <p>Alfa de Cronbach.</p>

ANEXO 2:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Clima organizacional	Santamaría y Ojeda (2020), Conjunto de predisposiciones y comportamientos que particularizan la convivencia en la entidad Desempeño laboral.	Se medirá el trabajo en equipo, el apoyo, el nivel de comunicación y se evaluará la equidad si existe en la empresa el cual nos determinará el nivel del clima laboral, con ayuda del instrumento el cuestionario, con su escala de Likert respectivamente	Trabajo en equipo	Comunicación	1. Existe buena comunicación entre las diversas áreas de la institución brindando la información que se necesite.
			Apoyo	Motivación	3. Existe buena motivación de tus superiores con Incentivos.
					4. Tus superiores están siempre apoyando cuando hay problemas
					5. Los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal
			Respeto	6. Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo.	
				7. Sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal.	
			Comunicación	Opinión	8. La opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras.
				Toma de decisiones	9. Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo.
			Equidad	Trato justo	10. Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores.
					11. La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores.
				Favoritismo	12. Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justa
					13. Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITMS
Desempeño laboral.	Boudrem & Milkovich (2015) , “define al desempeño como el valor en el cual el trabajador pueda consumir con los requerimientos de compromiso”.	Se medirá el nivel de la disciplina la proactividad, así como el conocimiento del trabajo de cada trabajador que nos determinará el nivel del desempeño laboral de los trabajadores con ayuda de una escala Likert que cuenta el instrumento del cuestionario	Disciplina	Normas	1. El personal cumple las normas de trabajo al desarrollar sus funciones
				Puntualidad	2. Se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas.
					3. El personal brinda puntualmente la información que se le solicita.
			Proactividad	Capacitación	4. La institución lo capacita permanentemente.
					5. Las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área.
				Eficiencia laboral	6. Considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales.
					7. Se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa.
					8. Durante un problema existe una actitud positiva del personal
			Conocimiento del trabajo.	Rotación de personal	9. Para la rotación de personal se considera los perfiles laborales.
					10. Considera si las rotaciones que se hacen son idóneas.
				MOF	11. Considera que se cumple con lo que dispone el MOF
					12. Considera si el MOF, está bien elaborado y actualizado.
				Habilidades	13. Considera que el personal está bien ubicado en cada puesto según a sus habilidades y destrezas.

ANEXO 3:

Cuestionario para medir el Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur – 2020.



A. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario es realizado con la finalidad de saber cómo se encuentra Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur – 2020.

B. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

C. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa las
- La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Nunca
2	=	Casi nunca
3	=	A veces
4	=	Casi siempre
5	=	Siempre

Ítem	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1	Existe buena comunicación entre las diferentes áreas de la institución brindando la información que se necesite.					
2	La comunicación es fluida entre los superiores y trabajadores.					
3	Existe buena motivación de tus superiores con incentivos.					
4	tus superiores están siempre apoyando cuando hay problemas					
5	Los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal					
6	Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo.					
7	Sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal.					
8	La opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras.					
9	Existe diálogo abierto entre el personal de trabajo.					
10	Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores.					
11	La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores.					
12	Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justa					
13	Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo					
14	El personal cumple las normas de trabajo al desarrollar sus funciones					
15	Se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas.					
16	El personal brinda puntualmente la información que se le solicita.					
17	La institución lo capacita permanentemente.					
18	Las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área.					
19	Considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales.					
20	Se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa.					
21	Durante un problema existe una actitud positiva del personal					
22	Para la rotación de personal se considera los perfiles laborales.					
23	Considera si las rotaciones que se hacen son idóneas.					
24	Considera que se cumple con lo que dispone el MOF					
25	Considera si el MOF, está bien elaborado y actualizado.					
26	Considera que el personal está bien ubicado en cada puesto según a sus habilidades y destrezas.					

GRACIAS.



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR – 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 Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

1.Describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur-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

ÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR – 2020

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Trabajo en equipo	1. Existe buena comunicación entre las diversas áreas de la institución brindando la información que se necesite.	4	4	4	4	
	2. Existe una comunicación fluida entre los jefes y el personal	4	4	4	4	
Apoyo	3. Existe buena motivación de tus superiores con Incentivos.	4	4	4	4	
	4. Tus superiores están siempre apoyando cuando hay problemas	4	4	4	4	
	5. Los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal	4	4	4	4	
	6. Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	7. Sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal.	4	4	4	4	
Comunicación	8. La opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras.	4	4	4	4	
	9. Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	10. Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores.	4 4	4 4	4 4	4 4	
Equidad	11. La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores.	4	4	4	4	
	12. Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justa	4	4	4	4	
	13. Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Disciplina	1. El personal cumple las normas de trabajo al desarrollar sus funciones	4	4	4	4	
	2. Se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas.	4	4	4	4	
	3. El personal brinda puntualmente la información que se le solicita.	4	4	4	4	
Proactividad	4. La institución lo capacita permanentemente.	4	4	4	4	
	5. Las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área.	4	4	4	4	
	6. Considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales.	4	4	4	4	
	7. Se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa.	4	4	4	4	
	8. Durante un problema existe una actitud positiva del personal	4	4	4	4	
Conocimiento del trabajo.	9. Para la rotación de personal se considera los perfiles laborales.	4	4	4	4	
	10. Considera si las rotaciones que se hacen son idóneas.	4	4	4	4	
	11. Considera que se cumple con lo que dispone el MOF	4	4	4	4	
	12. Considera si el MOF, está bien elaborado y actualizado.	4	4	4	4	
	13. Considera que el personal está bien ubicado en cada puesto según a sus habilidades y destrezas.	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			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Diaz		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR – 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 Gonzales Chàvez
FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial en Marketing
TIEMPO: 32 años CARGO ACTUAL: Docente
INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

1.Describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur-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

ÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR – 2020

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Trabajo en equipo	1. Existe buena comunicación entre las diversas áreas de la institución brindando la información que se necesite.	4	4	4	4	
	2. Existe una comunicación fluida entre los jefes y el personal	4	4	4	4	
Apoyo	3. Existe buena motivación de tus superiores con Incentivos.	4	4	4	4	
	4. Tus superiores están siempre apoyando cuando hay problemas	4	4	4	4	
	5. Los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal	4	4	4	4	
	6. Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	7. Sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal.	4	4	4	4	
Comunicación	8. La opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras.	4	4	4	4	
	9. Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	10. Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores.	4	4	4	4	
Equidad	11. La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores.	4	4	4	4	
	12. Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justa	4	4	4	4	
	13. Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Disciplina	14. El personal cumple las normas de trabajo al desarrollar sus funciones	4	4	4	4	
	15. Se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas.	4	4	4	4	
	16. El personal brinda puntualmente la información que se le solicita.	4	4	4	4	
Proactividad	17. La institución lo capacita permanentemente.	4	4	4	4	
	18. Las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área.	4	4	4	4	
	19. Considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales.	4	4	4	4	
	20. Se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa.	4	4	4	4	
	21. Durante un problema existe una actitud positiva del personal	4	4	4	4	
Conocimiento del trabajo.	22. Para la rotación de personal se considera los perfiles laborales.	4	4	4	4	
	23. Considera si las rotaciones que se hacen son idóneas.	4	4	4	4	
	24. Considera que se cumple con lo que dispone el MOF	4	4	4	4	
	25. Considera si el MOF, está bien elaborado y actualizado.	4	4	4	4	
	26. Considera que el personal está bien ubicado en cada puesto según a sus habilidades y destrezas.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES
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			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Carlos Gonzáles Chávez		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943656464	Email: carlos.chavez@usanpedro.edu.pe	



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR – 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 : Misael Revilla Becerra

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor contable

TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

1.Describir la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huaylas Sur-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

ÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR – 2020

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Trabajo en equipo	1. Existe buena comunicación entre las diversas áreas de la institución brindando la información que se necesite.	4	4	4	4	
	2. Existe una comunicación fluida entre los jefes y el personal	4	4	4	4	
Apoyo	3. Existe buena motivación de tus superiores con Incentivos.	4	4	4	4	
	4. Tus superiores están siempre apoyando cuando hay problemas	4	4	4	4	
	5. Los jefes de las diferentes áreas motivan la unión laboral a su personal	4	4	4	4	
	6. Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	7. Sus superiores respetan los horarios de trabajo del personal.	4	4	4	4	
Comunicación	8. La opinión del personal se considera para tomar decisiones de mejoras.	4	4	4	4	
	9. Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	10. Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores.	4	4	4	4	
Equidad	11. La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores.	4	4	4	4	
	12. Considera usted que el despido de un trabajador de su a. centro de labores es justa	4	4	4	4	
	13. Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Disciplina	1. El personal cumple las normas de trabajo al desarrollar sus funciones	4	4	4	4	
	2. Se aplican sanciones de manera justa a los que infringen las normas.	4	4	4	4	
	3. El personal brinda puntualmente la información que se le solicita.	4	4	4	4	
Proactividad	4. La institución lo capacita permanentemente.	4	4	4	4	
	5. Las capacitaciones se hacen según a los requerimientos de cada área.	4	4	4	4	
	6. Considera si el personal es eficiente en sus actividades laborales.	4	4	4	4	
	7. Se realizan evaluaciones por su desempeño laboral de manera justa.	4	4	4	4	
	8. Durante un problema existe una actitud positiva del personal	4	4	4	4	
Conocimiento del trabajo.	9. Para la rotación de personal se considera los perfiles laborales.	4	4	4	4	
	10. Considera si las rotaciones que se hacen son idóneas.	4	4	4	4	
	11. Considera que se cumple con lo que dispone el MOF	4	4	4	4	
	12. Considera si el MOF, está bien elaborado y actualizado.	4	4	4	4	
	13. Considera que el personal está bien ubicado en cada puesto según a sus habilidades y destrezas.	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			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Misael Revilla Becerra		Fecha: 27/01/2022	
Firma: 	Teléfono: 977818013	Email: misael.revilla@usanpedro.edu.pe	