



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA RED DE SALUD DEL DISTRITO DE PUQUIO, AÑO 2020"

Presentado por:

CANALES ALVIAR CÉSAR

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 9%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 05 de setiembre de 2023

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA: EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA RED DE SALUD DEL DISTRITO DE PUQUIO, AÑO 2020”**

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales.

PRESENTADO POR:

Lic. Adm. CESAR CANALES ALVIAR

GRADO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR

DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

ICA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico con mucha alegría a mi Madre Justina Orihuela Antacabana quien estuvo incansablemente alentando mis aspiraciones profesionales desde muy niño, quien con mucho esfuerzo y noble sacrificio me apoyó y que, coadyuvó en hacerse realidad mi aspiración profesional, mi Madre a quien la Amo y la llevo en mi corazón siempre.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento y gratitud a la Universidad nacional san Luis Gonzaga de Ica por darme la oportunidad de superarme profesionalmente a través de los catedráticos que, con su amplia experiencia y conocimiento profesional, estuvieron prestos a las inquietudes del estudiante tanto pre grado y post grado, el agradecimiento de la misma manera al Dr. Manuel Acasiete Aparcana por el tiempo dedicado y su apoyo como asesor del presente trabajo de investigación.

INDICE DE CONTENIDO

	Pag.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tabla	v
Índice de graficas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
II. Estrategia metodológica	26
III. Resultados	28
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	64
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias bibliográficas	67
VIII. Anexos	69

INDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1. Operacionalización de variables.....	26
Tabla N° 2. Importancia de clima organizacional	28
Tabla N° 3. Condiciones de trabajo	29
Tabla N° 4. Espacio de trabajo	30
Tabla N° 5. Equipos y medios de trabajo	31
Tabla N° 6. Planes formativos	32
Tabla N° 7. Capacitación laboral	33
Tabla N° 8. Oportunidades de desarrollo laboral	34
Tabla N° 9. Comodidad en el trabajo	36
Tabla N° 10. Reconocimiento al buen desempeño	37
Tabla N° 11. Opinión para tomar decisiones	38
Tabla N° 12. Recompensa por la función realizada	39
Tabla N° 13. Liderazgo y clima organizacional	41
Tabla N° 14. Trabajo colaborativo y bienestar laboral	42
Tabla N° 15. Las orientaciones y rendimiento laboral	43
Tabla N° 16. Relaciones entre jefes y compañeros de trabajo	45
Tabla N° 17. Desempeño, integración y comunicación en el trabajo	46
Tabla N° 18. Políticas y estrategias laborales	47

Tabla N° 19. Asignación de recursos y rendimiento laboral	48
Tabla N° 20. Logro de resultados esperados	49
Tabla N° 21. Productividad laboral y organizacional	50
Tabla N° 22. División del trabajo y desempeño laboral	51
Tabla N° 23. Comprobación de hipótesis principal	54
Tabla N° 24. Comprobación de hipótesis específica 1	56
Tabla N° 25. Comprobación de hipótesis específica 2	58
Tabla N° 26. Comprobación de hipótesis específica 3	59
Tabla N° 27. Comprobación de hipótesis específica 4	60
Tabla N° 28. Comprobación de hipótesis específica 5	61

INDICE DE GRAFICAS

	Pag.
Grafica N° 1. Importancia de clima organizacional	28
Grafica N° 2. Condiciones de trabajo	30
Grafica N° 3. Espacio de trabajo	31
Grafica N° 4. Equipos y medios de trabajo	32
Grafica N° 5. Planes formativos	33
Grafica N° 6. Capacitación laboral	34
Grafica N° 7. Oportunidades de desarrollo laboral	35
Grafica N° 8. Comodidad en el trabajo	37
Grafica N° 9. Reconocimiento al buen desempeño	38
Grafica N° 10. Opinión para tomar decisiones	39
Grafica N° 11. Recompensa por la función realizada	41
Grafica N° 12. Liderazgo y clima organizacional	42
Grafica N° 13. Trabajo colaborativo y bienestar laboral	43
Grafica N° 14. Las orientaciones y rendimiento laboral	45
Grafica N° 15. Relaciones entre jefes y compañeros de trabajo	46
Grafica N° 16. Desempeño, integración y comunicación en el trabajo	47
Grafica N° 17. Políticas y estrategias laborales	48
Grafica N° 18 Asignación de recursos y rendimiento laboral	50
Grafica N° 19. Logro de resultados esperados	51

Grafica N° 20. Productividad laboral y organizacional	52
Grafica N° 21. División del trabajo y desempeño laboral	53
Grafica N° 22. Region de aceptacion y rechazo	54
Grafica N° 23. Comprobación de hipótesis principal	56

RESUMEN

La tesis tuvo como propósito Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020; dicha problemática fue fundamentada con los antecedentes, bases teóricas y trabajo de campo pertinentes.

La recolección de datos se efectuó mediante las técnicas denominadas, encuesta, observación y análisis documental. Por su parte para procesar e interpretar resultados se utilizó la estadística descriptiva en cuanto a tablas, frecuencias y graficas pertinentes y el Chi – cuadrado para comprobar las hipótesis.

El desarrollo de la tesis se efectúa a un 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, la población y muestra de estudio estuvo integrada por 48 trabajadores de la Red de Salud de Puquio. La metodología en lo referente a fue: cuantitativa y fáctica, de nivel descriptiva – explicativa, diseño no experimental de corte transaccional.

La comprobación estadística de la hipótesis principal tuvo como resultado 297.83 superando el valor critico de 55.7585, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal, lo que permitió arribar a la siguiente conclusión general: Que el ambiente organizacional acerca de las condiciones de trabajo, formación y capacitación, retención del trabajador, liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación influyen en el desempeño laboral de la Red de Salud del distrito de Puquio.

Palabras claves: Clima organizacional, ambiente institucional, desempeño laboral, rendimiento del trabajador.

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the Health Network of the district of Puquio, year 2020; This problem was based on the background, theoretical bases and relevant field work.

The data collection was carried out through the techniques called survey, observation and documentary analysis. On the other hand, to process and interpret results, descriptive statistics were produced in as many relevant tables, frequencies and graphs and the Chi-square to verify the hypotheses.

The development of the thesis was carried out with 95% reliability and 5% margin of error, the study population and sample consisted of 48 workers from the Puquio Health Network. The methodology in relation to was: quantitative and factual, descriptive - explanatory level, non-experimental design of a transactional nature.

The statistical verification of the main hypothesis resulted in 297.83, exceeding the critical value of 55.7585, which indicates rejecting the null hypothesis and accepting the main hypothesis, which allowed us to reach the following general conclusion: That the organizational environment is about of working conditions, education and training, worker retention, leadership, teamwork, interpersonal relationships and communication influence the job performance of the Health Network of the district of Puquio.

Keywords: Organizational climate, institutional environment, job performance, worker performance

I. INTRODUCCION

La Red de Salud de Puquio con autonomía presupuestal y administrativa tiene la misión de liderar el sector Salud en su ámbito, cabe mencionar la salud es uno de los derechos fundamentales para todo ser humano de nuestro país y es considerado un factor insustituible que influye en el bienestar social, el desarrollo, la economía y la educación de los pueblos, aspectos que obligan a la Red de Salud la eficaz y eficiente administración de los recursos financieros como personal de los establecimientos de Salud que tienen como finalidad ofrecer una atención integral de salud preventiva y recuperativa, oportuna, con calidad y calidez que satisfaga a toda nuestra población.

Por lo tanto, se investigó las condiciones de trabajo, formación y capacitación, liderazgo y trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación; para comprender los resultados en beneficio de los colaboradores y de toda la comunidad en el ámbito de su competencia y actuación institucional.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral; cuyo propósito es propiciar información válida y actualizada a fin de que los directivos de la Red de Salud Puquio formulen estrategias, orientada a fortalecer o mejorar el ambiente organizacional y desempeño laboral de los trabajadores.

1.1. Situación problemática

El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, entre otros factores, ejerce una influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. (Sandoval. 2003).

En tanto, la relevancia del clima organizacional radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores

organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de estos factores. Sin embargo, en gran medida estas percepciones pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre las características personales y organizacionales.

En el Perú, se ha reconocido la importancia del clima organizacional en la productividad de las instituciones, inclusive el Ministerio de Salud (MINSA), ha formulado una norma técnica en la cual describe los pasos para diagnosticar el clima organizacional de los establecimientos de salud, reconociéndolo como un factor clave que afecta la atención brindada por el prestador de servicios de salud (RM 623-2008/MINSA).

Por otro lado, el año 2020 en el aspecto social, político, educativo, económico, productivo, en especial el aspecto laboral tuvo efectos negativos ocasionados por la pandemia COVID 19, lo que motivo que los trabajadores realicen su labor respetando una serie de medidas que indican los protocolos de bioseguridad en el trabajo. En tal sentido, la Red de Salud de Puquio por ser un ente público se enfrenta a una serie de limitaciones que dificultan su normal funcionamiento; ya que los recursos económicos, materiales, equipos, entre otros no llegan oportunamente para darle bienestar al trabajador como satisfacción al público usuario por el servicio recibido; en algunas ocasiones los colaboradores no cuentan con las condiciones adecuadas para efectuar bien su labor, dando lugar a que el colaborador trabaje bajo estrés por las circunstancias del momento, los directivos realizan las gestiones pertinentes pero la burocracia de la administración pública no permite maximizar sus resultados; razón por la cual, la nueva forma de convivencia social, entre otros factores conllevan a que los

trabajadores no cumplan con las metas, existiendo descontento por los directivos en cuanto a los resultados favorables y desfavorables con que los empleados ven su trabajo.

Por lo expuesto, se establece como prioridad la investigación relacionada al clima organizacional y el desempeño del trabajador en función a quehacer de la Red de Salud de Puquio.

1.2. Problemas de investigación

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ◆ ¿De qué manera las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?
- ◆ ¿De qué manera la formación y capacitación influye en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?
- ◆ ¿De qué manera la retención del trabajador influye en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?
- ◆ ¿De qué manera el liderazgo y el trabajo en equipo influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?
- ◆ ¿De qué manera las relaciones interpersonales y la comunicación influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?

1.3. Justificación e importancia

1.3.1. Justificación

La tesis se realizó con el propósito de conocer los hechos concretos acerca del clima organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de

Puquio de la provincia de Lucanas; ya que los trabajadores administrativos y asistenciales desde el 2020 vienen laborando sobre circunstancias del COVID 19, lo que ocasiona estrés por la falta de recursos oportunos para adaptarse a nuevas formas de convivencia, donde el trabajador requiere mayor atención y equipos que les brinde la seguridad del caso y por ende el bienestar pertinente.

Motivo por el cual, los directivos deben valorar los actuales acontecimientos que de una u otra forma afectan la actividad laboral y como consecuencia se origina un clima desfavorable que repercute en la atención al público usuario.

1.3.2. Importancia

Considerando la problemática y los posibles resultados, la investigación es importante porque permite que los directivos y trabajadores conozcan la realidad del clima organizacional que afecta el desempeño de estos.

Por lo tanto, frente a los resultados arribados los integrantes de la Red de Salud del distrito de Puquio pueden implementar las medidas del caso para mejorar el clima organizacional, en cuanto a la asignación oportuna de los recursos, mejorar las condiciones de trabajo, así como mejorar el sistema de comunicación, relaciones interpersonales y liderazgo, tendiente a optimizar el rendimiento del trabajador en función a las exigencias del cumplimiento de metas según lo requerido en la gestión pública; porque el mejoramiento del clima organizacional es muy relevante para la institución ya que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando los objetivos propuestos para ésta, recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores

1.4. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

- ◆ Santamaría, J. (2020), realizo en Quito – Ecuador la tesis titulada: Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., llegando a la conclusión: Se determinó que el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto lo determinó en primera instancia los resultados que arrojaron la estadística descriptiva sobre las variables y sus dimensiones, y consolidó esta afirmación las pruebas de inferencia estadística que luego de ser aplicadas descartaron por completo la idea de independencia entre las variables indicadas. El no haber alcanzado las metas programadas por la empresa durante el período en análisis, obedeció a múltiples factores, unos internos y otros del entorno que definitivamente desbordaron las variables en estudio. De todas formas, en el ámbito interno, condicionantes causales pudieron ser de una parte aspectos operativos, entre estos podemos citar que la empresa al no poseer una arquitectura organizacional debidamente estructurada y conocida por todo el personal de la empresa, originó problemas relacionados con la falta de cumplimiento de objetivos operacionales, confusión en el personal sobre temas de gobernabilidad, jerarquía, comunicación, toma de decisiones; y cumplimiento de normativa y procedimientos. De otra parte, se presentaron factores relacionados con el comportamiento humano, y que afectaron al desempeño laboral, entre otros se observaron, la falta de motivación, compromiso personal, un desempeño básico cumplidor, reticencia para trabajar en equipo, no cumplir con estándares de calidad y eficiencia y sentirse injustamente tratados especialmente en la parte de remuneración y reconocimiento. (p.103)

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>, recuperado el 27-11-2022

- ◆ Bustillos, L. (2016), realizo en Ambato – Ecuador, la tesis titulada: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo; llegando a la conclusión: El clima organizacional presente en la Empresa M.C. Distribuciones S.A., no es el más adecuado para que exista un alto desempeño laboral; por lo que los administradores necesitan tener mayor motivación y preocupación para así desenvolverse de manera idónea, dando así la atención e importancia que se merecen los trabajadores. Para ello se deben fijar estrategias alternativas para desarrollar, mejorar y cambiar el actual ambiente de trabajo.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autoritario, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario, siendo esta la razón principal de que exista gran desmotivación entre los empleados afectando de esta manera a su rendimiento satisfactorio en sus actividades laborales. (p.77)

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>, recuperado 27 – 11 -2022

Antecedentes nacionales

- ◆ Gallegos, F. (2016), realizo en Arequipa – Perú, la tesis titulada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público gerencia administrativa de Arequipa, 2016; llegando a las conclusiones: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño

profesional de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, lo cual quedo demostrado con el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral. Al revisar el p valor se observa que este es de 0.001, es decir es menor a 0.05, lo cual significa que existe relación entre ambas variables. Esto comprueba la hipótesis, siendo factible elaborar una propuesta de mejora del clima organizacional (p.200).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, recuperado el 27 – 11 - 2022

- ◆ Collas, F. (2019), realizo en Huancayo – Perú, la tesis titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio público de Huancayo, 2018, llegando a la conclusión: Sí existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada según Rho de Spearman = .682”, con un valor de significancia = 0.000 < 0.05. Rechazándose la hipótesis nula y confirmándose como válida la hipótesis sostenida en la presente investigación (p. 112)

http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y, recuperado 27-11-2022

Antecedentes locales

- ◆ Rodríguez, E. (2016) realizo en Chincha – Ica, la tesis titulada: Gestión de procesos administrativos y clima laboral en una empresa textil de la región Ica, 2016, llegando a la conclusión: Se determinó que para el estudio en los trabajadores de la empresa textil, la gestión de procesos administrativos se

relaciona con el clima laboral, con un valor de $r=0.772$ correlación positiva muy fuerte (Correlación de Spearman), podemos concluir que existe una condición significativa entre ambas variables.

Se determinó que la dimensión planeación se relaciona con la variable clima laboral en la empresa textil, con un valor de $r=0.674$ correlación positiva considerable (Correlación de Spearman), podemos concluir que existe significativa entre ambas variables (p.49)

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/957/1/RODRIGUEZ%20MALLMA%20EDDY%20NEPTALI.pdf>; recuperado 27-11-2022

- ◆ Yauricasa, L. (2014), realizo en Ica, la tesis titulada: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de emergencia del hospital Augusto Hernández Mendoza - Ica 2013; llegando a la conclusión: El clima organizacional fue medianamente favorable en cada una de sus dimensiones: Comunicación, cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa y toma de decisiones, presentando una tendencia negativa por cuanto el valor contiguo corresponde a desfavorable. La satisfacción laboral fue regular en cada una de sus dimensiones: Puesto de trabajo, dirección de la unidad, interacción con los compañeros, comunicación, condiciones externas, formación, implicación en la mejora, motivación y reconocimiento (p. 84).

<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2750/600.100.TE.0000011.PDF?sequence=1&isAllowed=y>; recuperado 27-11-2022

1.5. Bases teóricas

1.5.1. Clima organizacional

a) Generalidades

Toda organización tiene propiedades, cualidades, actividades o giro que poseen otras organizaciones. Sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características, propiedades, valores, cultura, clima, etc.

Por su parte, el quehacer interno en que se encuentra la organización, la forma de actuar del personal que la integra, entre otros factores, es considerado como el ambiente organizacional. De tal manera, que el funcionamiento interno de la organización, caso específico de la Red de Salud del distrito de Puquio, se refleja en el ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características sino también de la forma en que éste percibe su ambiente de trabajo y los componentes de su organización.

Entonces, el clima organizacional es esencial para cualquier entidad, ya que determina los niveles que se tiene en virtud de las relaciones laborales. Por ello, se define como el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los colaboradores realizan su labor, su organización, su satisfacción, etc.

b) Características del clima organizacional

- ◆ **Es subjetivo.** - Permite analizar la percepción que tienen los colaboradores sobre la entidad.
- ◆ **Es complejo.** - Porque depende de factores tangibles e intangibles que fluyen en una organización.
- ◆ **Elevada expectativa.** - Los colaboradores tienen que formularse metas altas para desarrollar organización y ellos mismos.

- ◆ **Impacto en el desempeño y en la calidad de vida personal.** - Considera que el ambiente del centro de trabajo afecta el rendimiento o desempeño del colaborador, así como la vida del trabajador fuera del quehacer organizacional.

c) Dimensiones del clima organizacional

Según, Litwin y Stinger, postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada entidad.

- ◆ **Estructura.** - Comprende las reglas, procedimientos, políticas, jerarquías, etc; que formaliza el quehacer organizacional.
- ◆ **Responsabilidad.** - Resalta la percepción que tiene el colaborador sobre sí mismo y el compromiso que tiene con el trabajo encomendado, el tomar decisiones por sí solo, el crear sus propias exigencias y responsabilidades, que se reflejan en el ambiente laboral.
- ◆ **Relaciones Interpersonales.** - Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados Litwin y Stinger (Jeria, 2006).
- ◆ **Recompensa.** - Comprende la percepción del colaborador sobre la recompensa y reconocimiento recibido por el trabajo bien hecho, lo que afianza el compromiso y dedicación del colaborador, como parte esencial de la organización.
- ◆ **Identidad.** - Muestra el grado de identificación y el nivel de lealtad que tienen los colaboradores con la organización. Es decir, se refiere al sentimiento de pertenencia que tienen los individuos hacia su organización.
- ◆ **Riesgo.** - Abarca el sentimiento que tiene los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.

- ◆ **Calor.** - Hace referencia a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- ◆ **Estándares de desempeño.** - Comprende las medidas o pautas de rendimiento, basados en objetivos y metas personales y organizacionales
- ◆ **Conflictos.** - Se basa en el hecho de que los miembros de la organización puedan discutir y resolver sus discrepancias, respetando y aprendiendo a escuchar las opiniones de sus contrapartes, sin importar el grado jerárquico al cual pertenecen y así lograr solucionar en conjunto los diferentes problemas que se les presenten. Blake y Mouton (1964).

d) Factores de un buen clima organizacional

Entre los principales tenemos:

- ◆ **Ser original.** - Implica las cualidades que resaltan en cada organización
- ◆ **Oportuna comunicación interna.** - Comprende la transmisión o traslado de datos e información en forma oportuna sobre los problemas, tareas, estrategias y resultados que tiene la entidad.
- ◆ **Impulsar la capacidad de los líderes.** - Considera que el éxito organizacional depende de la capacidad de sus líderes en los diversos niveles y departamentos de una organización.
- ◆ **Integración de actividades y personal.** - Corresponde reunir las tareas y personas para trabajar en equipo, resaltando el trabajo colaborativo en la entidad.
- ◆ **Salud y bienestar.** - Para optimizar los resultados, las entidades deben preocuparse por contar con ambientes de trabajo agradable, cómodo e higiénico, con el propósito de maximizar los resultados del trabajador.

1.5.2. Desempeño laboral

a) Definición

Comprende la calidad del trabajo que realiza el colaborador en la entidad, resaltando sus competencias y habilidades para obtener los resultados esperados. Es decir, implica conocer cómo actúa y trabaja el colaborador en la organización.

b) Aspectos para evaluar en el desempeño laboral

- ◆ Productividad y calidad en el trabajo
- ◆ Eficiencia laboral
- ◆ Entorno organizacional
- ◆ Actitud del trabajador
- ◆ Esfuerzo laboral
- ◆ Trabajo en equipo

c) Evaluación del desempeño

Chiavenato I. (2002) considera la evaluación del desempeño como la identificación, medición y administración del desempeño humano en las entidades. Por su parte, la identificación se apoya en el análisis de cargos y determina las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño; mientras que la medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con los objetivos predeterminados y la administración es el punto esencial de todo sistema de evaluación, que permite conocer la situación laboral del colaborador y varía de una persona a otra (p.198)

d) Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2003) considera los siguientes beneficios.

Para el jefe

- ◆ Conocer mejor el desempeño y comportamiento de los colaboradores
- ◆ Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus colaboradores
- ◆ Comunicarse con sus trabajadores para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo de su accionar.

Para el trabajador

- ◆ Conocer las reglas de trabajo, con la finalidad de entender los aspectos de comportamiento y rendimiento que más valora el centro de trabajo
- ◆ Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según evaluación del jefe.
- ◆ Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su rendimiento.
- ◆ Autoevaluar y autocriticar su autodesarrollo y autocontrol.

Para la entidad

- ◆ Evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y definir su contribución de cada colaborador.
- ◆ Identificar los colaboradores que necesitan de actualización en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los trabajadores que tienen condiciones para promocionarlos.
- ◆ Brindar mayor dinámica a su política de recursos humanos, otorgando oportunidades, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo. (pp. 365-366)

1.6. Marco conceptual

Clima Organizacional. - Es el medio interno y la atmósfera de una organización, expresada en estructura, responsabilidad, autonomía, relaciones interpersonales, etc, del colaborador.

Condiciones laborales. - Se constituyen como las cualidades que pueden tener influencia significativa para la seguridad y salud del trabajador.

Compromiso organizacional. - Es la identificación de una persona con una organización y su apego a ella.

Desempeño laboral. - Es el comportamiento del evaluado que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos predeterminados.

Relaciones interpersonales. - Son la base de la vida laboral, se refiere a la interacción entre los integrantes de una entidad.

Satisfacción Laboral. - Es la manifestación del trabajador, basada en las creencias, sentimientos y valores, que desarrolla durante su propio trabajo en las dimensiones de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de las tareas, y relación con la autoridad.

1.7. Objetivos de investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

1.7.2. Objetivos específicos

- ◆ Analizar la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020
- ◆ Determinar la influencia de la formación y capacitación en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

- ◆ Determinar la influencia de la retención del trabajador en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020
- ◆ Analizar la influencia del liderazgo y el trabajo en equipo en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020
- ◆ Determinar la influencia de las relaciones interpersonales y la comunicación en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

1.8. Hipótesis de investigación

1.8.1. Hipótesis principal

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

1.8.2. Hipótesis específicas

- ◆ Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020
- ◆ La formación y capacitación influye directamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020
- ◆ La retención del trabajador influye favorablemente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020
- ◆ El liderazgo y el trabajo en equipo influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020
- ◆ Las relaciones interpersonales y la comunicación influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

1.9. Variables de investigación

1.9.1. Identificación de variables

- **Variable Independiente:** Clima Organizacional.
- **Variable Dependiente:** Desempeño laboral.

1.9.2. Operacionalización de variables

Tabla N° 1

Variables	Indicadores
Clima organizacional (VI)	1. Condiciones de trabajo 2. Formación y capacitación 3. Retención del trabajador 4. Liderazgo y trabajo en equipo 5. Relaciones interpersonales y comunicación.
Desempeño laboral (VD)	1. Eficiencia laboral 2. Eficacia personal 3. Productividad laboral

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.

- ◆ **Tipo.** - La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y según ciencia es fáctica, por trabajar con hechos reales.
- ◆ **Nivel.** - La tesis es de nivel Descriptiva - explicativa, porque se identificaron sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia; así como la relación causa – efecto de la problemática.
- ◆ **Diseño de Investigación**

Según (Carrasco, 2009), el diseño de la investigación es no experimental- Transaccional. Es decir, se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia en un momento determinado.

2.2. Población y muestra

Población. - En el presente trabajo de investigación, la población objetivo estuvo constituida por 48 trabajadores administrativos de la Red de Salud del distrito de Puquio, provincia de Lucanas.

Muestra. - En la muestra de la investigación se tomó la población que representa 48 trabajadores de la Red de Salud Puquio según el Cuadro Nominativo de Personal (CNP).

2.3. Técnicas de recolección de información

Según naturaleza de la problemática, las técnicas que permitieron recolectar la información fueron la encuesta, el análisis documental y la observación.

2.4. Instrumentos de recolección de información

Al respecto, los instrumentos que permiten recolectar los datos fueron: cuestionario, ficha de registro de datos según documentos analizados y la ficha de observación estructurada.

2.5. Técnica de análisis de interpretación de resultados

En el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó la estadística descriptiva, ya que esta se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla N° 2

Es importante el clima organizacional para lograr un eficaz desempeño laboral

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	48	48	100	100
Indeciso	0	48	0	100
En desacuerdo	0	48	0	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

Los resultados muestran que el 100% de trabajadores del sector Salud de Puquio – Lucanas resaltan la importancia del ambiente organizacional en relación a la comunicación, condiciones de trabajo, reconocimiento, trabajo colaborativo, etc; para optimizar el desempeño laboral en bien del público usuario, cuya consecuencia sea la satisfacción laboral por el servicio brindado, donde fluye la predisposición por hacer bien las cosas en la medida que las entidades brinden las herramientas y condiciones de trabajo óptimas que permita un trato digno al trabajador para el bienestar del usuario.

Grafica N° 1
Importancia del clima organizacional

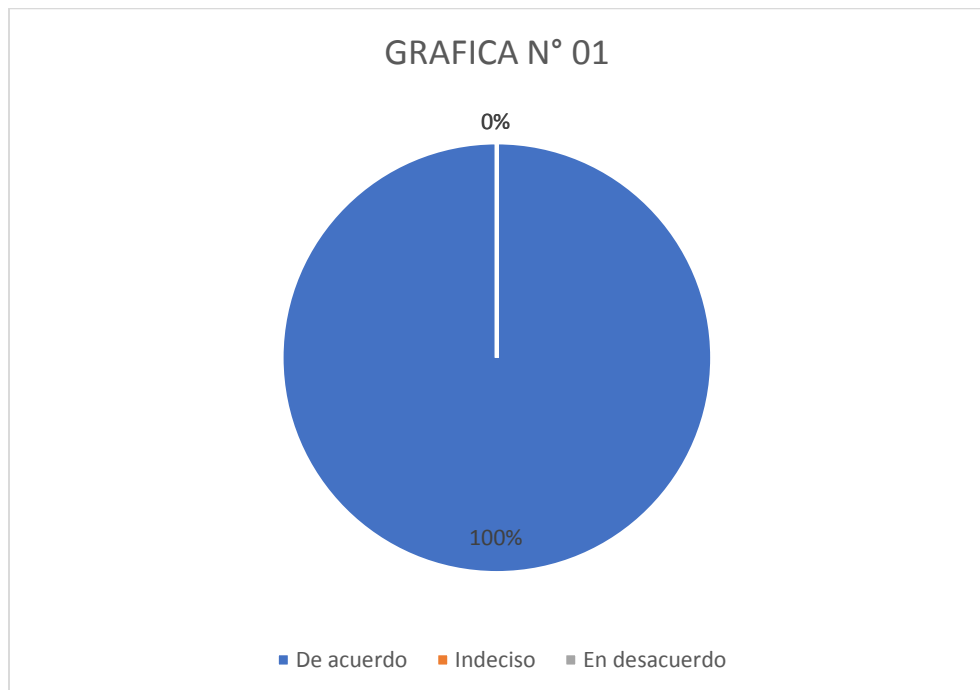


Tabla N° 3
Las condiciones de trabajo están en relación con el desempeño laboral en la Red de Salud de Puquio

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	30	30	62	62
Indeciso	10	40	21	83
En desacuerdo	8	48	17	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

Lo observado en la presente tabla, indica que el 62% de trabajadores involucrados en el estudio consideran tener las condiciones de trabajo aceptables para efectivizar su desempeño laboral, en cuanto a instalaciones de oficinas, materiales, equipos, procedimientos para brindar el servicio, entre otros factores; asimismo el 21% de encuestados están indecisos y el 17% está en desacuerdo por las deficiencias en las condiciones laborales,

que limitan o dificultan brindar un servicio de calidad, ello por la falta de recursos y burocracia administrativa como parte de la gestión pública.

Grafica N°2
Condiciones de trabajo



Tabla N° 4

El espacio donde desarrolla sus actividades es el adecuado

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	23	23	48	48
Indeciso	6	29	12	60
En desacuerdo	19	48	40	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

Gran parte de trabajadores, representados por el 48% manifiestan sentirse cómodos en los ambientes asignados para cumplir con las actividades

asignadas, sin embargo, el 40% establece lo contrario, expresando que las oficinas o áreas físicas donde ejecutan las tareas no son las adecuadas, lo que origina malestar al trabajador y usuario por el servicio brindado y el 12% de participantes se encuentra indeciso para dar respuesta a lo requerido.

Grafica N° 3

Espacio de trabajo

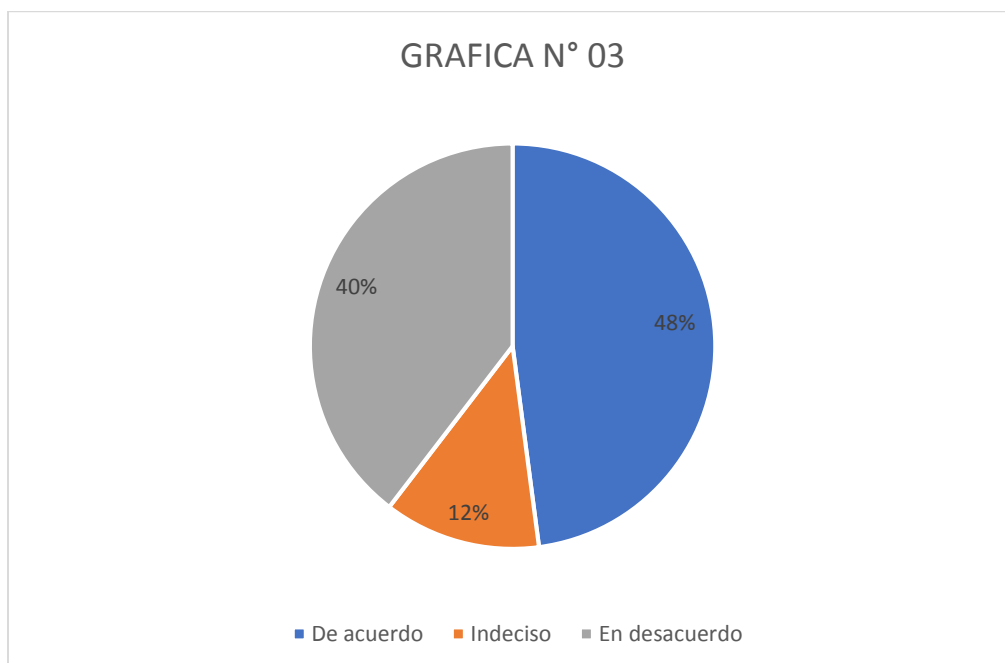


Tabla N° 5

Cuenta con los equipos y medios necesarios y cumplir con su labor oportunamente

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	18	18	38	38
Indeciso	7	25	14	52
En desacuerdo	23	48	48	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados establecen en un 48% que los equipos y medios de trabajo no permiten cumplir a cabalidad con las tareas asignadas, en cambio el 38% indica tener los equipos pertinentes para llevar a cabo las actividades y el 14% está indeciso para opinar.

Grafica N° 4

Equipos y medios de trabajo

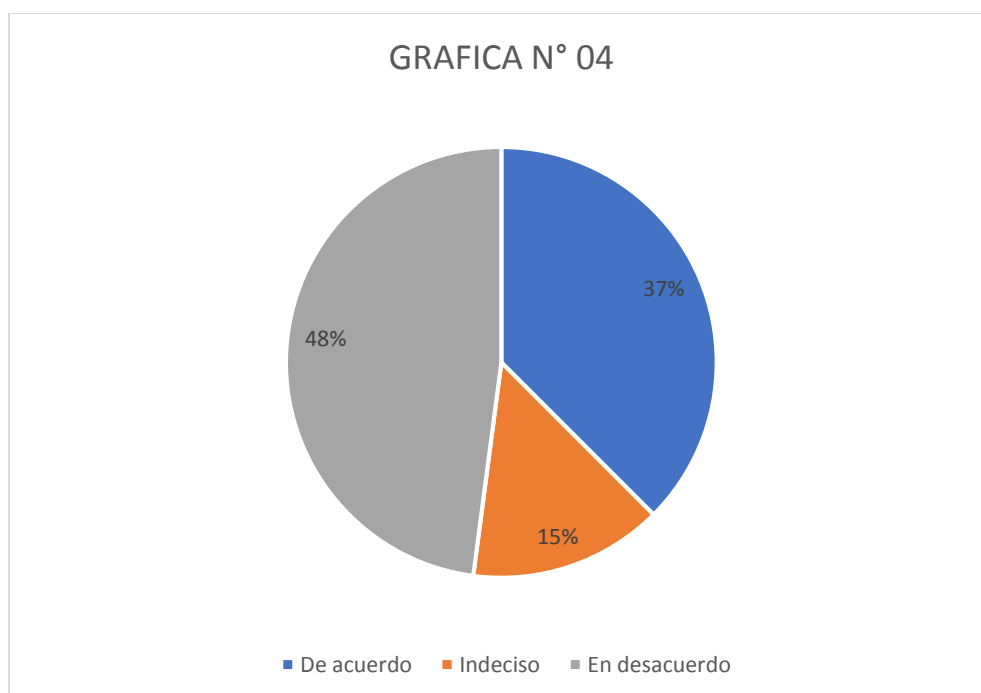


Tabla N° 6

Su centro de trabajo cuenta con planes formativos y optimizar el rendimiento laboral

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	9	9	19	19
Indeciso	17	27	35	54
En desacuerdo	22	48	46	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

El 48% de encuestados responden desconocer la existencia de planes formativos para optimizar rendimiento laboral, por su parte el 35% está indeciso para emitir alguna información y el 19% manifiesta que el centro laboral si tiene planes para capacitar a los trabajadores, por ello durante el año se realizan cursos de actualización, con el propósito de mejorar el desempeño de los colaboradores.

Grafica N° 5

Planes formativos

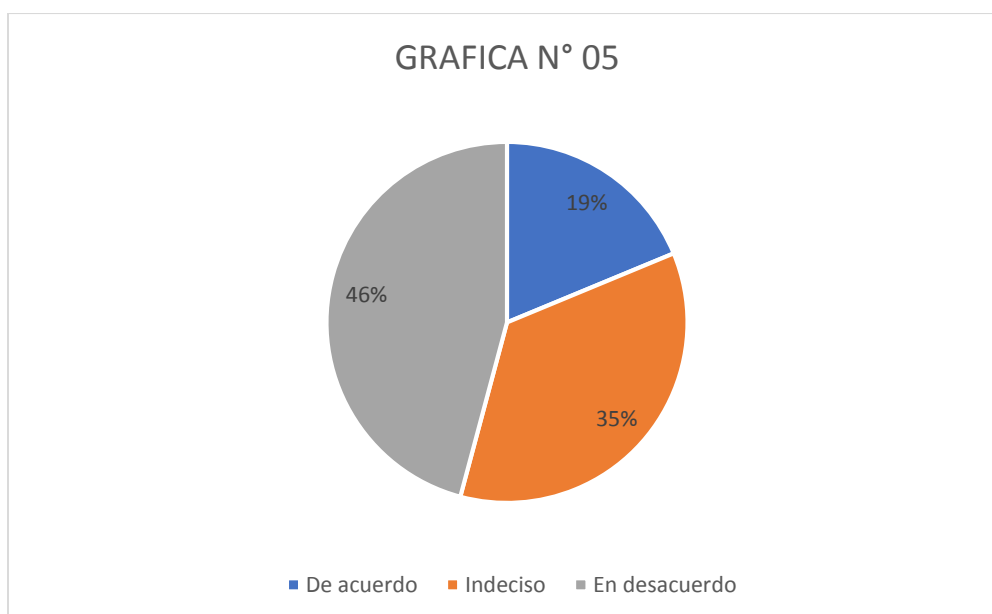


Tabla N° 7

Recibe capacitación según cargo que desempeña

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	9	9	19	19
Indeciso	9	18	19	38
En desacuerdo	30	48	62	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados muestran que la mayoría de los participantes en la investigación, representados por el 62% establecen no recibir capacitación de parte de la entidad, su preparación depende de la voluntad y solvencia económica para auto prepararse, con el propósito de cumplir de la mejor forma con la tarea asignada. En cambio, el 19% indica recibir algunos cursos de parte del centro laboral como política de desarrollo del trabajador en pro de mejores resultados organizacionales y otro 19% está indeciso para dar alguna opinión.

Grafica N° 6
Capacitación laboral

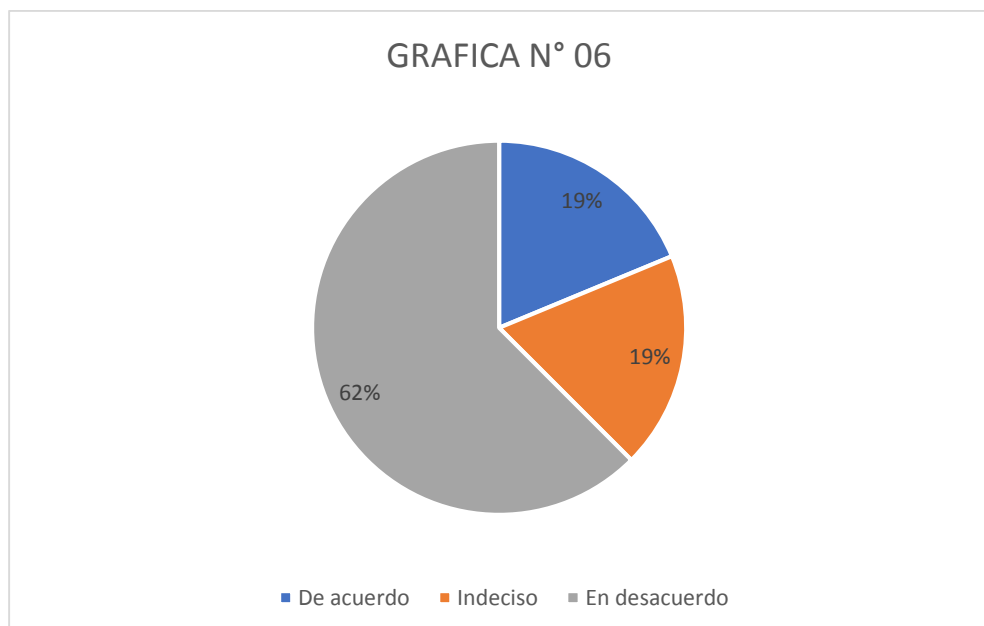


Tabla N° 8

Les brindan oportunidades de desarrollo y mejorar su desempeño

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	13	13	27	27
Indeciso	15	28	31	58
En desacuerdo	20	48	42	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta

Elaborado por el tesista

Como se observa en la tabla, el 42% manifiesta que las políticas institucionales no favorecen al trabajador, por lo consiguiente no les brindan oportunidades de desarrollo, lo que dificulta brindar un servicio adecuado al público usuario; de otro lado el 31% de participantes en el estudio está indeciso para dar respuesta a lo requerido y el 27% responde tener oportunidades que permiten promocionarse y mejorar su calidad de vida, lo que hace asumir el compromiso por incrementar su rendimiento y consecuentemente optimizar el desarrollo y productividad institucional.

Grafica N° 7
Oportunidades de desarrollo laboral

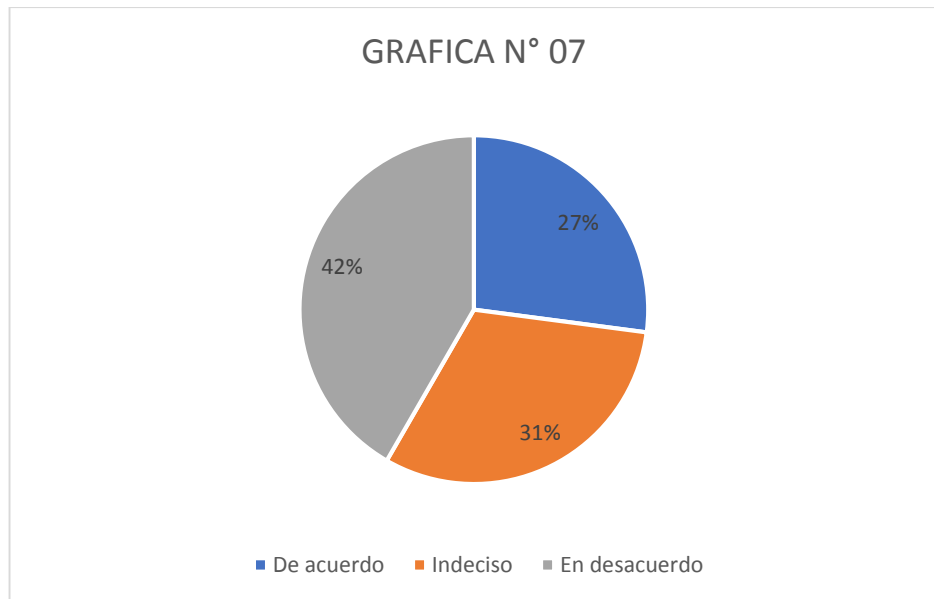


Tabla N° 9
Se siente cómodo en el puesto y centro de trabajo

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	33	33	69	69
Indeciso	11	44	23	92
En desacuerdo	4	48	8	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

A pesar de las condiciones de trabajo, el 69% de involucrados en la investigación expresan su comodidad en el puesto y centro de trabajo, por estar en el lugar que por vocación y capacidad les permite desempeñarse de forma satisfactoria; por su parte el 23% de personas encuestadas están indecisas para opinar y el 8% está en desacuerdo, porque la rotación y

ubicación en el trabajo se realiza mediante aspectos políticos en vez de priorizar los factores técnicos.

Grafica N° 8

Comodidad en el trabajo

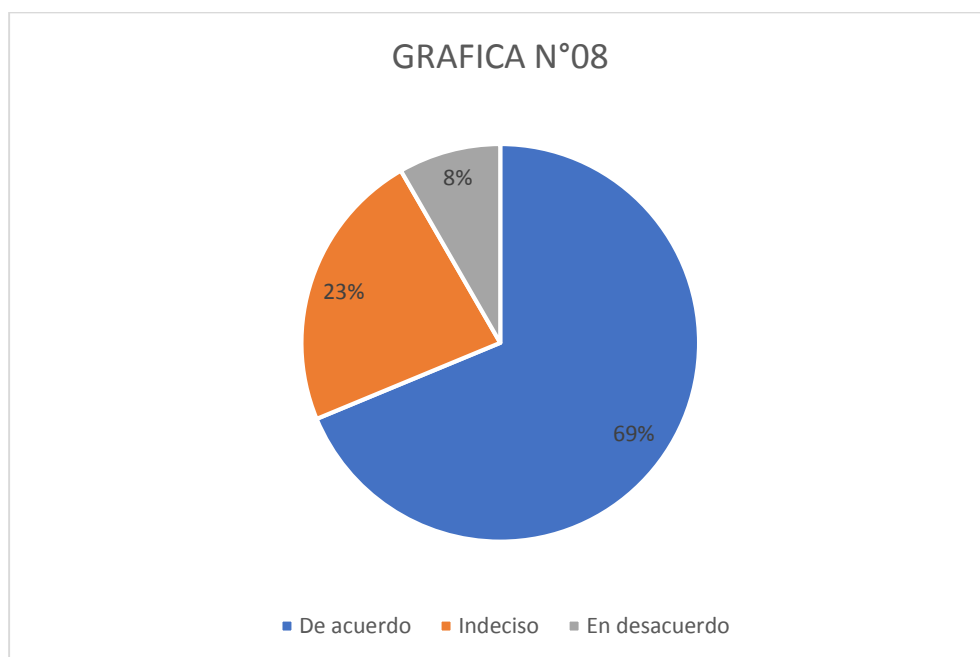


Tabla N° 10

Se le reconoce el buen desempeño en el centro laboral

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
Si	8	8	17	17
No	17	25	35	52
A veces	23	48	48	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

El 48% de colaboradores que participaron en el estudio, señalan que en función a los recursos institucionales A veces se les reconoce el esfuerzo que hacen para mejorar desempeño, así como la predisposición de algunos jefes que tienen por políticas incentivar el buen rendimiento laboral, en

tanto un considerable 35% responde que No se les reconoce ni se les motiva para mejorar resultados laborales y el 17% de encuestados establece que la entidad le reconoce su desempeño, ya que logran los objetivos, metas y optimizan la productividad organizacional.

Grafica N° 9
Reconocimiento al buen desempeño

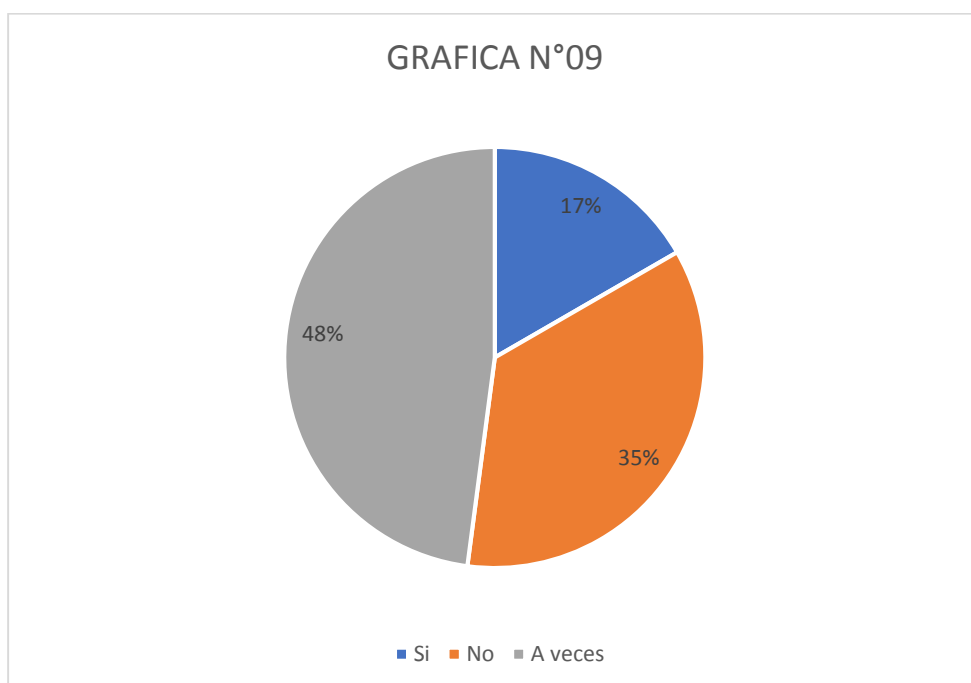


Tabla N° 11
Les consideran su opinión, en la toma de decisiones

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
Si	14	14	29	29
No	9	23	19	48
A veces	25	48	52	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

En razón a las políticas de los directivos, el 52% de participantes en el trabajo expresan que A veces son escuchados, por tener un tipo de administración democrática, flexible, sistémica y humanista, que conlleva a saber escuchar y valorar las opiniones de los colaboradores en los distintos niveles organizacionales y sobre ello tomar la mejor decisión en bien del trabajador y de la entidad, en cambio el 29% manifiesta que si se considera su punto de vista sobre el funcionamiento institucional y por ende para tomar las decisiones según sea el caso y el 19% señalan que nunca se les toma en cuenta su opinión , solo se le exige cumplimiento de tareas.

Grafica N° 10

Opinión para la toma de decisiones

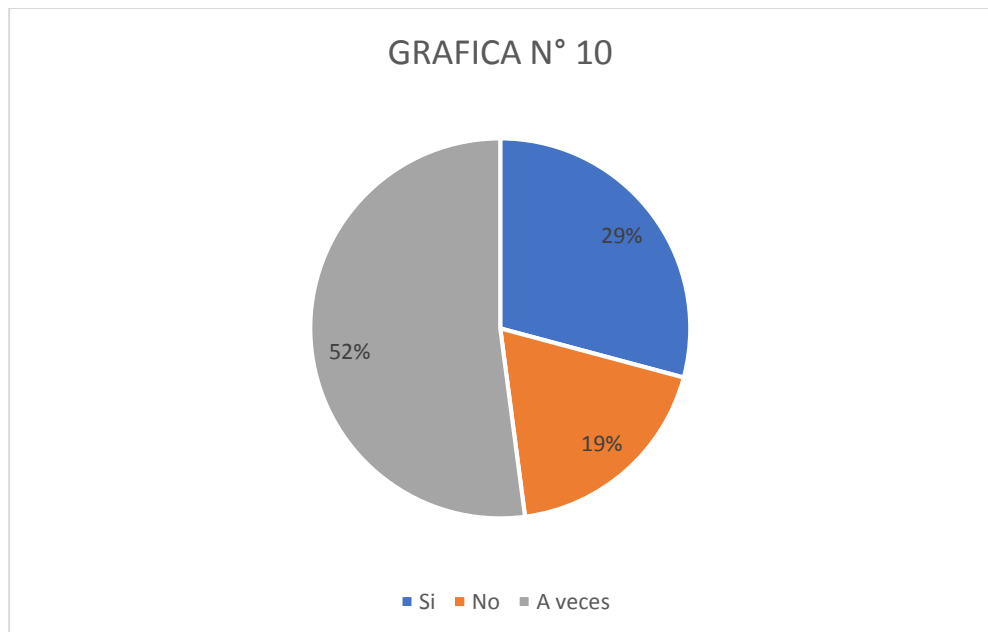


Tabla N° 12

La recompensa por la función realizada es la más óptima

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	5	5	10	10
Indeciso	19	24	40	50
En desacuerdo	24	48	50	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

Como se aprecia en la tabla, el 50% de los involucrados en la investigación muestran su desacuerdo, en el sentido de que lo percibido por el esfuerzo realizado acorde a las funciones, metas y objetivos logrados no refleja la recompensa óptima de incentivo por el trabajo cumplido; en cambio un considerable 40% se ubica en condición de indeciso para dar alguna opinión, por desconocimiento y condición laboral en la que se encuentran; solamente el 10% de participantes en el estudio están de acuerdo con la recompensa asignada, manifestando que la remuneración, los beneficios y prestaciones percibidas son las adecuadas en función al cargo que desempeñan.

Grafica N° 11

Recompensa por la función realizada



Tabla N° 13

El liderazgo de sus jefes permite un buen clima organizacional

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	18	18	38	38
Indeciso	17	35	35	73
En desacuerdo	13	48	27	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta

Elaborado por el tesista

Relativamente un 38% de colaboradores inmersos en el estudio manifiestan que los jefes de las distintas áreas de la institución desarrollan un liderazgo que refleja empatía, compañerismo, solidaridad y sobre todo un ambiente laboral y organizacional que otorga confianza para realizar la función asignada mediante el trabajo colaborativo; por su parte el 35% de

encuestados se encuentran indecisos para dar respuesta a lo requerido y el 27% está en desacuerdo manifestando que en el centro laboral no existe liderazgo solo jefes que ordenan y exigen cumplimiento de tareas, sin importar como se realizan y en qué condiciones se trabaja.

Grafica N° 12

Liderazgo y clima organizacional

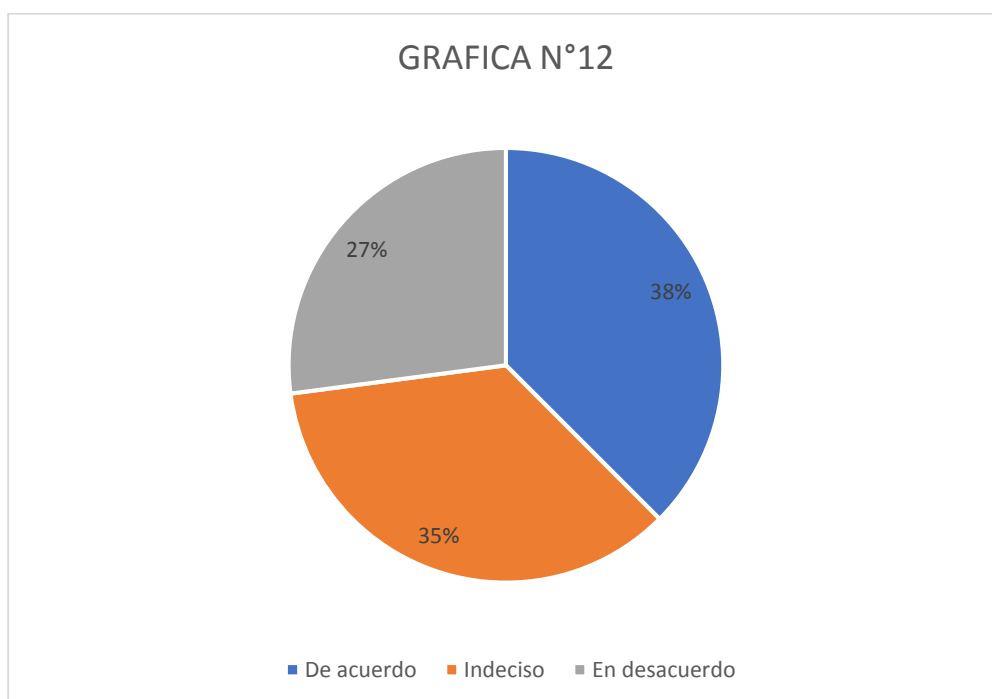


Tabla N°14

Cree usted, que el trabajo colaborativo contribuye al bienestar laboral y organizacional

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	38	38	79	79
Indeciso	6	44	13	92
En desacuerdo	4	48	8	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

El 79% de personas encuestadas, están convencidos que en esta época y circunstancias actuales no se puede trabajar de forma personal, más bien se requiere del compromiso de todos, dependiendo del área o departamento en el que cumplen sus funciones. Es decir, es necesario el trabajo colaborativo que muestra unidad en el equipo de trabajo tendiente al bienestar y satisfacción laboral y en efecto asegurar un óptimo desarrollo organizacional; por su parte el 13% de participantes del estudio muestran su indecisión para opinar y el 8% está en desacuerdo porque en el centro laboral, cada trabajador se dedica a cumplir su actividad sin importar la situación del compañero, por falta de conocimiento de los objetivos comunes y por la inexistencia de políticas y estrategias adecuadas que conlleven a un trabajo colaborativo.

Grafica N° 13

Trabajo colaborativo y bienestar laboral



Tabla N° 15

Las orientaciones de sus superiores conllevan a maximizar su rendimiento laboral

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	26	26	54	54
Indeciso	8	34	17	71
En desacuerdo	14	48	29	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta

Elaborado por el tesista

Las respuestas indican que el 54% de trabajadores encuestados reciben orientación de parte de sus jefes para llevar a cabo de la mejor forma sus actividades y en consecuencia les permite maximizar los resultados laborales, reflejados en la productividad alcanzada; en cambio el 29% de involucrados en el estudio están en desacuerdo porque durante el desarrollo laboral y tiempo de trabajo no se prepara ni se les orienta como hacer bien las cosas, todo queda en manos de la capacidad y mejor parecer del mismo trabajador y un 17% esta dudoso para emitir alguna opinión.

Grafica N° 14

Las orientaciones y rendimiento laboral

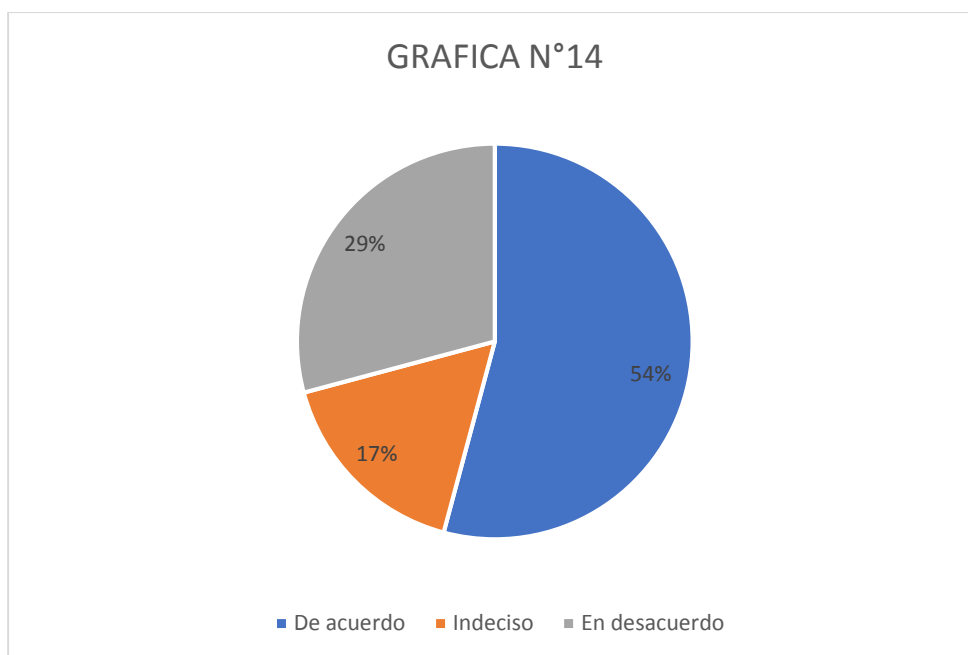


Tabla N° 16

Existen buenas relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	25	25	52	52
Indeciso	19	44	40	92
En desacuerdo	4	48	8	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta

Elaborado por el tesista

En cuanto a las relaciones laborales, se tiene que el 52% de trabajadores de la red de salud de Puquio muestran su conformidad, ya que sus jefes como compañeros muestran empatía, unidad y solidaridad para cumplir con las tareas y participación en los programas de bienestar social;

sorprendentemente un 40% de participantes esta dudoso para emitir opinión sobre lo requerido y el 8% manifiesta su desacuerdo porque sus jefes solo exigen cumplimiento de metas sin importar el bienestar del trabajador.

Grafica N° 15

Relaciones entre jefes y compañeros de trabajo

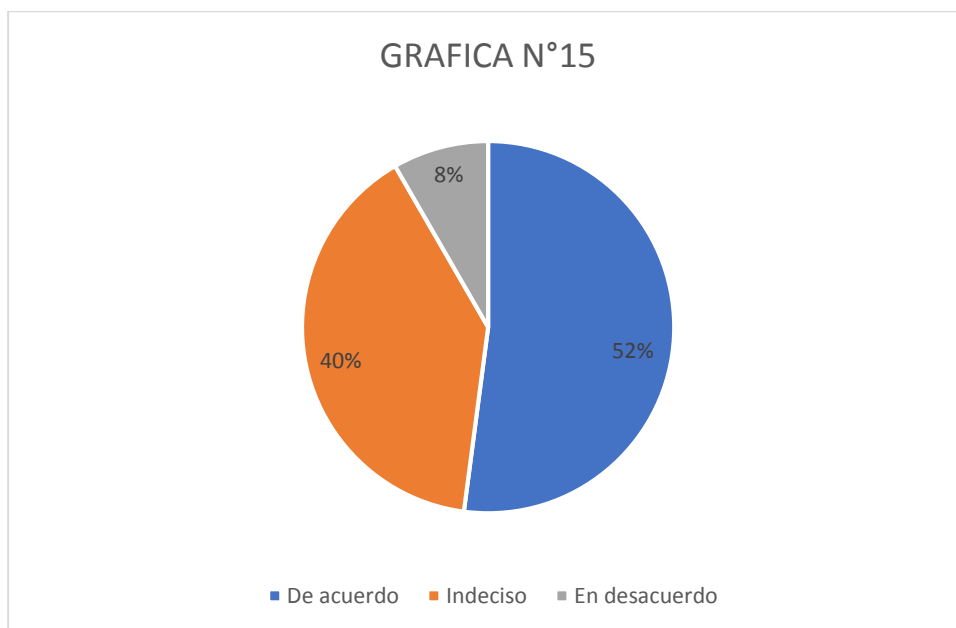


Tabla N° 17

El desempeño laboral exige cada día mayor integración y comunicación en el trabajo

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	29	29	60	60
Indeciso	13	42	27	87
En desacuerdo	6	48	13	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

La realidad exige que para maximizar resultados del colaborador y en la entidad de trabajo, se requiere mayor integración y comunicación oportuna del quehacer institucional, así lo establece el 60% de participantes en la investigación, un 27% de personas inmersas en el trabajo esta dudoso para dar respuesta y el 13% de encuestados responde que su desempeño depende de la capacidad y predisposición por hacer bien las cosas.

Grafica N° 16

Desempeño, integración y comunicación en el trabajo

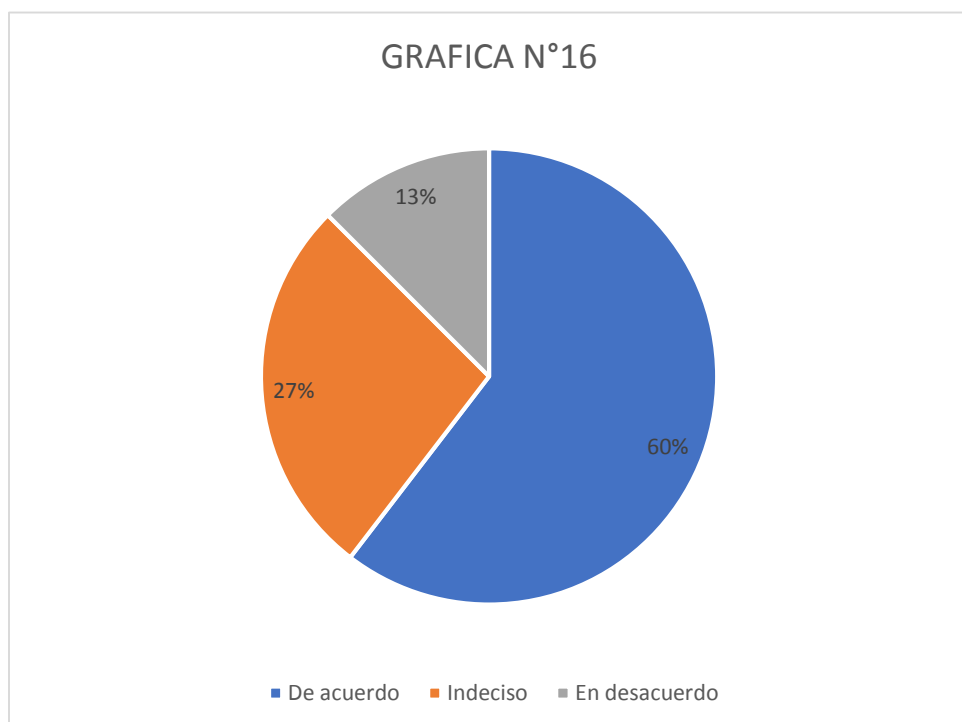


Tabla N° 18
Se les informa oportunamente los cambios de políticas y estrategias;
y mejorar así su trabajo

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	8	8	17	17
Indeciso	13	21	27	44
En desacuerdo	27	48	56	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta

Elaborado por el tesista

El 56% de personas inmersas en la problemática señalan que los cambios o modificaciones realizadas a la gestión de la red de salud de Puquío no se les informa en el momento oportuno, dificultando su accionar laboral, por su parte un apreciable 27% de involucrados en la investigación están dudosos para emitir respuesta a lo solicitado, al parecer por desconocimiento de la información y el 17% manifiesta que se les comunica de manera oportuna los cambios de políticas y estrategias de gestión, lo que implica adecuarse a las nuevas circunstancias laborales en bien de la entidad y mejoras laborales.

Grafica N° 17

Políticas y estrategias laborales

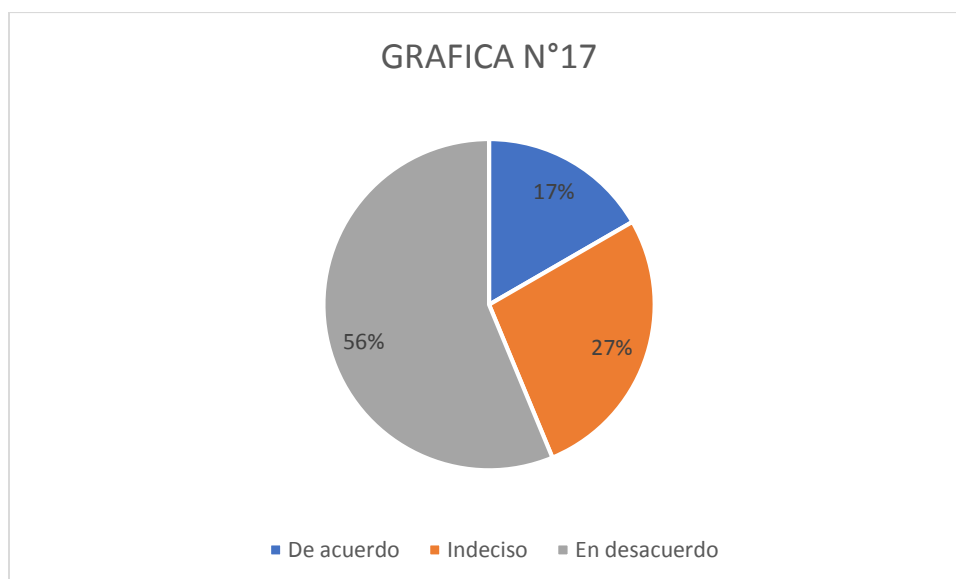


Tabla N° 19

Según cargo que desempeña, les asignan en el momento requerido los recursos y maximizar el rendimiento laboral y organizacional

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	8	8	17	17
Indeciso	13	21	27	44
En desacuerdo	27	48	56	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

Los resultados indican en un 56% de trabajadores, que los recursos requeridos para cumplir su labor no se les asigna en el momento oportuno, creando malestar entre los colaboradores para cumplir con las exigencias de trabajo, en tanto el 27% muestra su indecisión para dar respuesta a lo solicitado y el 17% establece recibir los recursos necesarios para llevar a

cabo su trabajo, lo que permite optimizar los resultados a nivel personal como de la red de salud de Puquio.

Grafica N° 18

Asignación de recursos y rendimiento laboral

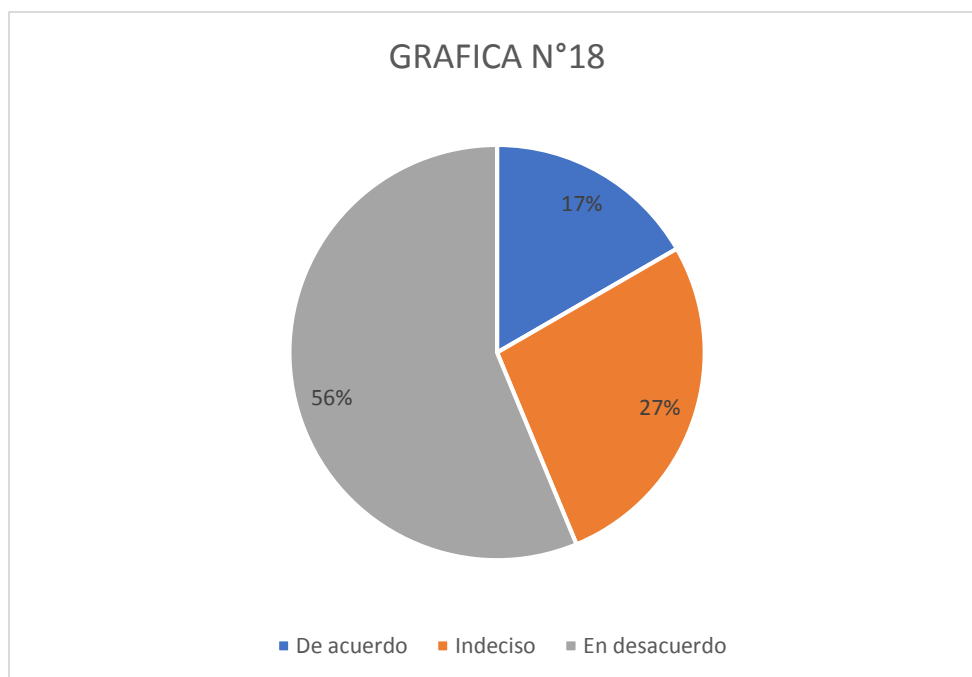


Tabla N° 20

Según exigencias, logra los resultados esperados

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	26	26	54	54
Indeciso	11	37	23	77
En desacuerdo	11	48	23	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

Gran parte de los trabajadores, representados por el 54% manifiestan lograr los objetivos, dando lugar a su bienestar por la tarea cumplida, contribuyendo a la estabilidad y desarrollo sostenible del centro de trabajo,

en cambio el 23% de colaboradores expresan su desacuerdo por no lograr los resultados esperados, indicando la falta de voluntad y políticas claras que orienten el funcionamiento de la entidad y otro 23% esta dudoso para responder a la interrogante.

Grafica N° 19

Logro de resultados esperados

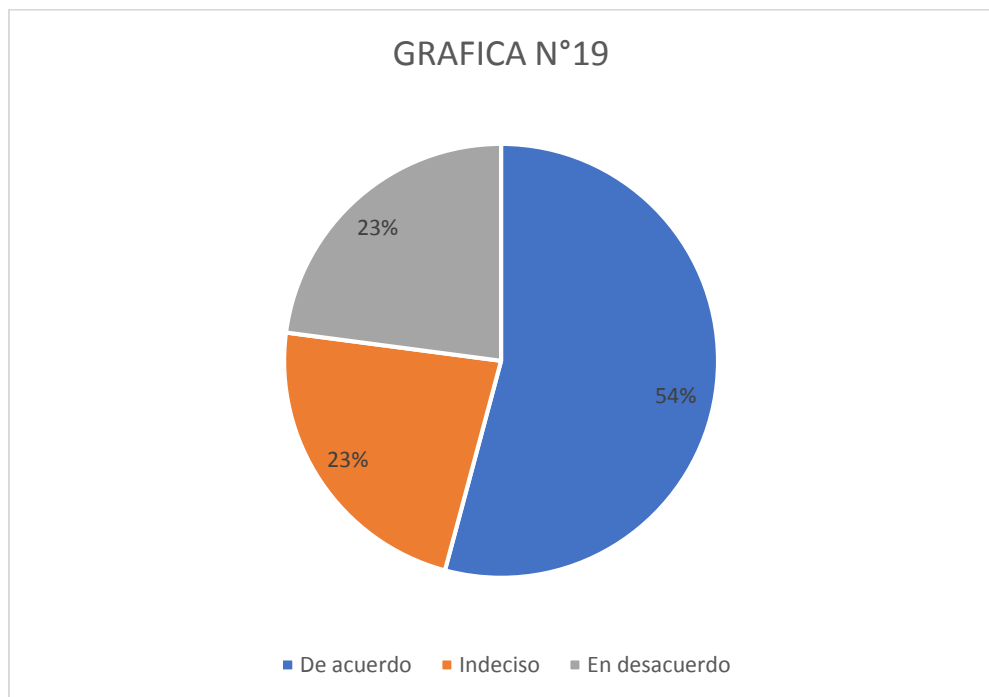


Tabla N° 21

La productividad laboral y organizacional depende de buen accionar del trabajador

Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	38	38	79	79
Indeciso	6	44	13	92
En desacuerdo	4	48	8	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

La mayoría de los trabajadores, representados por el 79% manifiesta que la productividad laboral y organizacional está en relación con el desempeño y capacidad del colaborador; mientras que el 13% se ubica en condición de indeciso, por desconocimiento de información sobre el caso y el 8% muestra su desacuerdo con lo establecido, porque no se logra la productividad por la deficiente asignación de los recursos requeridos.

Grafica N° 20

Productividad laboral y organizacional

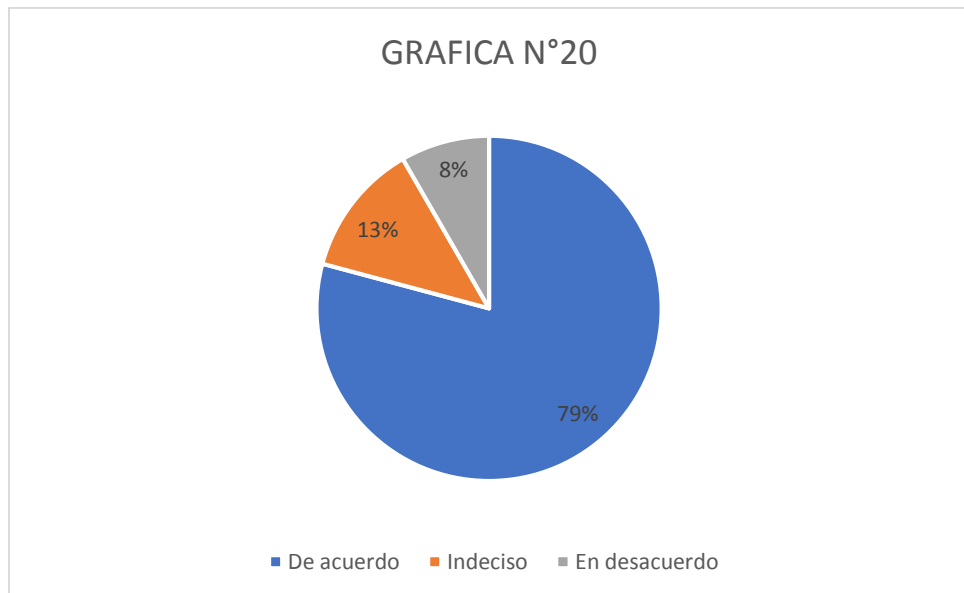


Tabla N° 22

Los mecanismos de división del trabajo son adecuados en el mejoramiento de su desempeño laboral

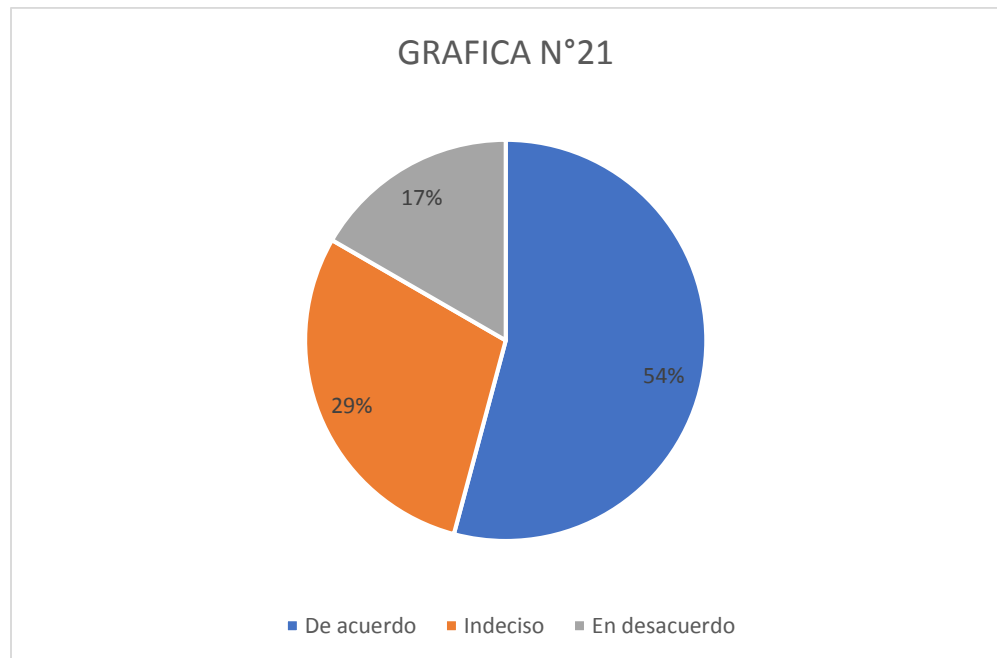
Respuesta	N°	Fa	h%	H%
De acuerdo	26	26	54	54
Indeciso	14	40	29	83
En desacuerdo	8	48	17	100
Total	48		100	

Fuente: Datos encuesta
Elaborado por el tesista

Al respecto, el 54% de involucrados indican que el procedimiento y políticas de la división del trabajo son factores que inciden en el rendimiento laboral; por su parte el 29% está indeciso para responder y el 17% está en desacuerdo con lo establecido en la pregunta, porque el mejoramiento del desempeño depende de la voluntad, capacidad y decisión del trabajador.

Grafica N° 21

División del trabajo y desempeño laboral



3.2. Comprobación de hipótesis

3.2.1. Contrastación de hipótesis principal

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Hipótesis nula

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Seguidamente se aplica la técnica del Chi – cuadrado al 95% de confiabilidad

y 5% de margen de error, mediante la siguiente formula $X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

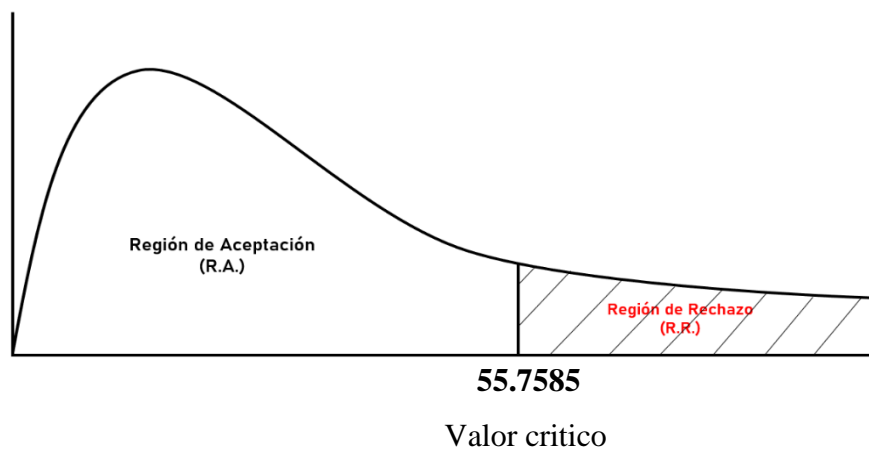
, para el caso se considera los grados de libertad que resultaron de las filas por columnas, ambos menos uno:

Grados de libertad: $(21 - 1) (3 - 1) = 20 \times 2 = 40$ obteniendo el valor crítico de 55.7585 según tabla.

Por lo consiguiente, en gráfica se determinó la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).

Gráfica N° 22

Region de aceptacion y rechazo



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO ACORDE A RESULTADOS ARRIBADOS

FÓRMULA: $X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

Dónde: $x^2 =$ CHI CUADRADO

$f_o =$ Frecuencias Observadas

$f_e =$ Frecuencias Esperadas

Tabla N° 23
Comprobación de hipótesis principal

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
2	48	21.52	32.58	0	11.43	11.43	0	15.05	15.05	48
3	30	21.52	3.34	10	11.43	0.18	8	15.05	3.30	48
4	23	21.52	0.10	6	11.43	2.58	19	15.05	1.04	48
5	18	21.52	0.56	7	11.43	1.72	23	15.05	4.20	48
6	9	21.52	7.28	17	11.43	2.71	22	15.05	3.21	48
7	9	21.52	7.28	9	11.43	0.52	30	15.05	14.85	48
8	13	21.52	3.37	15	11.43	1.12	20	15.05	1.63	48
9	33	21.52	6.12	11	11.43	0.02	4	15.05	8.11	48
10	8	21.52	8.49	17	11.43	2.71	23	15.05	4.20	48
11	14	21.52	2.63	9	11.43	0.52	25	15.05	6.58	48
12	5	21.52	12.68	19	11.43	5.01	24	15.05	5.32	48
13	18	21.52	0.56	17	11.43	2.71	13	15.05	0.28	48
14	38	21.52	12.62	6	11.43	2.58	4	15.05	8.11	48
15	26	21.52	0.93	8	11.43	1.03	14	15.05	0.07	48
16	25	21.52	0.56	19	11.43	5.01	4	15.05	8.11	48
17	29	21.52	2.60	13	11.43	0.22	6	15.05	5.44	48
18	8	21.52	8.49	13	11.43	0.22	27	15.05	9.49	48
19	8	21.52	8.49	13	11.43	0.22	27	15.05	9.49	48
20	26	21.52	0.93	11	11.43	0.02	11	15.05	1.09	48
21	38	21.52	12.62	6	11.43	2.58	4	15.05	8.11	48
22	26	21.52	0.93	14	11.43	0.58	8	15.05	3.30	48
TOTAL	452		133.16	240		43.69	316		120.98	1008

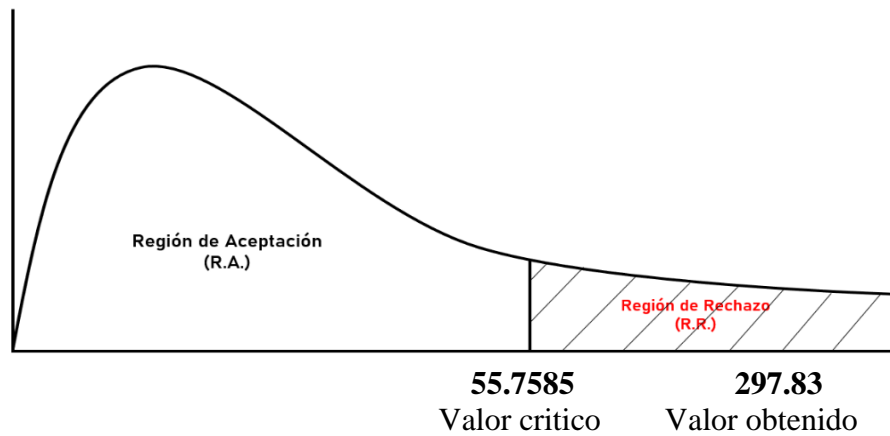
$$X^2 = 133.16 + 43.69 + 120.98 = 297.83$$

Entonces, el resultado arribado de 297.83 supera al valor critico de 55.7585, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal donde se afirma, que: El clima organizacional influye

significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Grafica N° 23

Comprobación de hipótesis principal



3.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

◆ **Hipótesis específica 1**

Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Hipótesis nula

Las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Grados de libertad: $(7-1)(3-1) = 6 \times 2 = 12$ Valor crítico 21.0261

Tabla N° 24

Resuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
3	30	24.14	1.42	10	9.57	0.02	8	14.29	2.77	48
4	23	24.14	0.05	6	9.57	1.33	19	14.29	1.55	48
5	18	24.14	1.56	7	9.57	0.69	23	14.29	5.31	48
19	8	24.14	10.79	13	9.57	1.23	27	14.29	11.30	48
20	26	24.14	0.14	11	9.57	0.21	11	14.29	0.76	48
21	38	24.14	7.96	6	9.57	1.33	4	14.29	7.41	48
22	26	24.14	0.14	14	9.57	2.05	8	14.29	2.77	48
TOTAL	169		22.06	67		6.86	100		31.87	336

$$X^2 = 22.06 + 6.86 + 31.87 = 60.79$$

En efecto, el resultado arribado de 60.79 es mayor al valor crítico de 21.0261, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

◆ **Hipótesis específica 2**

La formación y capacitación influye directamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Hipótesis nula

La formación y capacitación no influye directamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Grados de libertad: (7-1) (3-1) = 6 x 2 = 12 Valor crítico 21.0261

Tabla N° 25

Resuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
6	9	18.43	4.83	17	12.14	1.95	22	17.43	1.20	48
7	9	18.43	4.83	9	12.14	0.81	30	17.43	9.07	48
8	13	18.43	1.60	15	12.14	0.67	20	17.43	0.38	48
19	8	18.43	5.90	13	12.14	0.06	27	17.43	5.25	48
20	26	18.43	3.11	11	12.14	0.11	11	17.43	2.37	48
21	38	18.43	20.78	6	12.14	3.11	4	17.43	10.35	48
22	26	18.43	3.11	14	12.14	0.28	8	17.43	5.10	48
TOTAL	129		44.16	85		6.99	122		33.72	336

$$X^2 = 44.16 + 6.99 + 33.72 = 84.87$$

El resultado 84.87 es mayor al valor critico 21.0261; lo indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis especifica 2

◆ **Hipótesis especifica 3**

La retención del trabajador influye favorablemente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Hipótesis nula

La retención del trabajador no influye favorablemente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Grados de libertad: $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$ Valor critico 23.6848

Tabla N° 26

Resuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
9	33	19.75	8.89	11	12.5	0.18	4	15.75	8.77	48
10	8	19.75	6.99	17	12.5	1.62	23	15.75	3.34	48
11	14	19.75	1.67	9	12.5	0.98	25	15.75	5.43	48
12	5	19.75	11.02	19	12.5	3.38	24	15.75	4.32	48
19	8	19.75	6.99	13	12.5	0.02	27	15.75	8.04	48
20	26	19.75	1.98	11	12.5	0.18	11	15.75	1.43	48
21	38	19.75	16.86	6	12.5	3.38	4	15.75	8.77	48
22	26	19.75	1.98	14	12.5	0.18	8	15.75	3.81	48
TOTAL	158		56.38	100		9.92	126		43.91	384

$$X^2 = 56.38 + 9.92 + 43.91 = 110.21$$

El resultado obtenido 110.21 sobrepasa al valor critico 23.6848; lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis especifica 3

◆ **Hipótesis especifica 4**

El liderazgo y el trabajo en equipo influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Hipótesis nula

El liderazgo y el trabajo en equipo no influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Grados de libertad: $(7-1) (3-1) = 6 \times 2 = 12$ Valor critico 21.0261

Tabla N° 27

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
13	18	25.71	2.31	17	10.71	3.69	13	11.57	0.18	48
14	38	25.71	5.87	6	10.71	2.07	4	11.57	4.95	48
15	26	25.71	0	8	10.71	0.69	14	11.57	0.51	48
19	8	25.71	12.20	13	10.71	0.49	27	11.57	20.58	48
20	26	25.71	0	11	10.71	0.01	11	11.57	0.03	48
21	38	25.71	5.87	6	10.71	2.07	4	11.57	4.95	48
22	26	25.71	0	14	10.71	1.01	8	11.57	1.10	48
TOTAL	180		26.25	75		10.03	81		32.3	336

$$X^2 = 26.25 + 10.03 + 32.3 = 68.58$$

En consecuencia, el resultado 68.58 supera al valor crítico de 21.0261, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4

◆ **Hipótesis específica 5**

Las relaciones interpersonales y la comunicación influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Hipótesis nula

Las relaciones interpersonales y la comunicación no influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020

Grados de libertad: (7-1) (3-1) = 6 x 2 = 12 Valor crítico 21.0261

Tabla N° 28

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
16	25	22.86	0.20	19	12.71	3.11	4	12.43	5.72	48
17	29	22.86	1.65	13	12.71	0.01	6	12.43	3.33	48
18	8	22.86	9.66	13	12.71	0.01	27	12.43	17.08	48
19	8	22.86	9.66	13	12.71	0.01	27	12.43	17.08	48
20	26	22.86	0.43	11	12.71	0.23	11	12.43	0.16	48
21	38	22.86	10.03	6	12.71	3.54	4	12.43	5.72	48
22	26	22.86	0.43	14	12.71	0.13	8	12.43	1.58	48
TOTAL	160		32.06	89		7.04	87		50.67	336

$$X^2 = 32.06 + 7.04 + 50.67 = 89.77$$

El resultado de 89.77 sobrepasa al valor crítico de 21.0261, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 5

IV. DISCUSIÓN

La investigación acerca del clima organizacional y desempeño del trabajador en la Red de Salud del Distrito de Puquio, correspondiente al año 2020 llego a los siguientes resultados:

En cuanto al objetivo general, el resultado indica que el 100% de los trabajadores involucrados en el estudio coinciden con la importancia del ambiente organizacional para optimizar rendimiento o el desempeño en el trabajo de la entidad antes indicada.

Referente al objetivo específico 1, se estableció que las condiciones de trabajo acerca del espacio, equipos y medios afectan el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio.

En promedio, el 62% de colaboradores participantes del estudio señalan que en el centro laboral los planes formativos, de capacitación y las oportunidades de desarrollo influyen en maximizar o mejorar el desempeño del trabajador, sustentando lo relacionado al objetivo específico 2.

Por lo consiguiente, en promedio el 50% de involucrados en la problemática expresan que A veces se les reconoce el buen desempeño, todo ello referente a lo planteado en el objetivo específico 3.

El 79% de integrantes del estudio señalan que el trabajo colaborativo y el liderazgo contribuyen al bienestar laboral y organizacional en la Red de Salud del distrito de Puquio, hecho que sustenta el objetivo específico 4.

El 52% de participantes del estudio establecen que el desempeño laboral exige mayo integración, comunicación y por ende mejores relaciones laborales para optimizar el rendimiento en pro de un desarrollo sostenido de la Red de Salud del distrito de Puquio, ello sostiene lo planteado en el objetivo específico 5.

Lo expresado anteriormente, se ratifica con los resultados de la comprobación estadística de las hipótesis al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, ya que el resultado de la contrastación fue de 297.83 superando al valor crítico de 55.7585, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal. En lo referente a las hipótesis específicas se obtuvo los siguientes resultados: condiciones de trabajo 60.79, formación y capacitación 84.87, retención del trabajador 110.21, liderazgo y trabajo en equipo 68.58 y relaciones interpersonales y comunicación 89.77; todo ellos superan los valores crítico de 21.0261 y 23.6848; logrando de esa manera rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis específicas planteadas en su oportunidad.

En consecuencia, los resultados del trabajo de campo y de la comprobación de las hipótesis tienen coincidencia con los resultados establecidos en los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, donde se establece que el clima organizacional incide en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Después de analizar e interpretar los resultados arribados de la problemática, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Que el ambiente organizacional acerca de las condiciones de trabajo, formación y capacitación, retención del trabajador, liderazgo y trabajo en equipo y las relaciones interpersonales y comunicación influyen en el desempeño laboral de la Red de Salud del distrito de Puquio.
- Que las condiciones de trabajo referente a espacio, equipos, medios, entre otros factores influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio.
- Que la formación y capacitación en relación con planes, oportunidades de desarrollo, entre otros influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio.
- Que la retención del trabajador acerca de la comodidad en el trabajo, reconocimiento, remuneración e incentivos influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio.
- Que el liderazgo y el trabajo en equipo referente al compañerismo, solidaridad, orientación y capacidad en toma de decisiones influye en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio.
- Que las relaciones interpersonales y la comunicación acerca de la interacción, canales y medios de integración influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio.

VI. RECOMENDACIONES

- ◆ La conservación de un buen ambiente organizacional es reflejo de los lineamientos, estrategias y predisposición de los integrantes de la entidad. De tal manera, que los directivos y jefes de la Red de Salud de Puquio deben implementar las acciones pertinentes de mejora continua para mantener un óptimo ambiente que conlleve a maximizar el desempeño laboral y desarrollo sostenible de la entidad.
- ◆ Es necesario que los directivos y jefes de la Red de Salud de Puquio, deben evaluar de forma permanente las condiciones según departamentos y puestos de trabajo con el fin de identificar las condiciones físicas en las que labran los trabajadores con el fin de tomar las medidas correctivas del caso.
- ◆ En la Red de Salud de Puquio deben mejorarse los sistemas de comunicación e información con el propósito de darle mayor dinámica a la gestión institucional en pro del bienestar interno y externo por el servicio brindado.
- ◆ En la Red de Salud de Puquio se debe realizar un diagnóstico con el fin de conocer las deficiencias y tomar las medidas correctivas mediante la capacitación de sus integrantes, para maximizar resultados laborales e institucionales.
- ◆ Para un mejor desarrollo institucional, en la Red de Salud de Puquio se deben integrar las metas individuales en metas comunes con el fin de impulsar el trabajo en equipo, siendo el propósito motivar y hacer sentir al trabajador como parte importante del equipo y de la entidad.
- ◆ Al respecto, las buenas relaciones interpersonales conllevan a mejorar el desempeño del trabajador; por lo tanto, los directivos de la Red de Salud de Puquio deben implementar condiciones y estrategias de trabajo con el fin de incrementar

la productividad, el desarrollo personal y satisfacción laboral dentro del contexto de un agradable ambiente institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ◆ Ávila, R.B. (2001). *Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación*; Lima – Perú, Editorial Estudios y Ediciones R.A.
- ◆ Bustillos, L. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo; Ambato – Ecuador.*
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>
- ◆ Collas, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio público de Huancayo, 2018.*
http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ◆ Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento Humano*, Colombia, McGraww – Hill Interamericana S.A.
- ◆ Chiavenato I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*, Colombia, McGraww –Hill Interamericana S.A.
- ◆ Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público gerencia administrativa de Arequipa,2016.*
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, recuperado el 16 – 09 – 21
- ◆ Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*, México, editorial McGrawHill

- ◆ Litwin y Stringer (1968), El Clima Organizacional posee nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.
- ◆ Maravi, A. (2004). Metodología de la Investigación Científica, Lima – Perú, Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- ◆ Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito – Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>, recuperado el 16 – 09 – 2021
- ◆ Rodríguez, E. (2016). Gestión de procesos administrativos y clima laboral en una empresa textil de la región Ica, 2016.
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/957/1/RODRIGUEZ%20MALLMA%20EDDY%20NEPTALI.pdf>.
- ◆ Yauricasa, L. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de emergencia del hospital Augusto Hernández Mendoza - Ica 2013.
<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2750/600.100.TE.0000011.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA RED DE SALUD DEL DISTRITO DE PUQUIO, AÑO 2020

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señor Trabajador con la amabilidad que lo caracteriza, le solicitamos responder con objetividad las preguntas planteadas; indicando que los datos solo servirán para sustentar la investigación, siendo la encuesta totalmente anónima.

Preguntas

1. ¿A su entender, es importante el clima organizacional y lograr un eficaz desempeño laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
2. ¿A su opinión, las condiciones de trabajo están en relación al desempeño laboral en la Red de Salud de Puquio?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
3. ¿El espacio donde desarrolla sus actividades es el adecuado?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
4. ¿Cuenta con los equipos y medios necesarios y cumplir con su labor oportunamente?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
5. ¿Su centro de trabajo, cuenta con planes formativos y optimizar el rendimiento laboral
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
6. ¿Recibe capacitación según cargo que desempeña?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
7. ¿Les brindan oportunidades de desarrollo y mejorar su desempeño?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. ¿Se siente cómodo en el puesto y centro de trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
9. ¿Se le reconoce el buen desempeño en el centro laboral?
Si () No () A veces ()
10. ¿Les consideran su opinión, en la toma de decisiones?

Si () No () A veces ()

11. ¿La recompensa por la función realizada es la más optima?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
12. ¿A su entender, el liderazgo de sus jefes permite un buen clima organizacional?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
13. ¿Cree usted, que el trabajo colaborativo contribuye al bienestar laboral y organizacional?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
14. ¿A su opinión, las orientaciones de sus superiores conllevan a maximizar su rendimiento laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
15. ¿Existen buenas relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
16. ¿A su conocimiento, el desempeño laboral exige cada día mayor integración y comunicación en el trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
17. ¿A su conocimiento, se les informa oportunamente los cambios de políticas y estrategias; y mejorar mejorar su trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
18. ¿Desde el cargo que desempeña, les asignan en el momento requerido los recursos para maximizar rendimiento laboral y organizacional?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
19. ¿Según exigencias, logra los resultados esperados?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
20. ¿A su opinión, la productividad laboral y organizacional depende del buen accionar del trabajador?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
21. ¿A su parecer, los mecanismos de división del trabajo son adecuados en el mejoramiento de su desempeño laboral?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre _____ del _____ encuestador:

.....

Lugar y fecha: Hora:

.....

Observaciones:

.....
.....
.....
.....

8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?</p> <p>Problemas específicos *¿De qué manera las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020? *¿De qué manera la formación y capacitación influye en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020? *¿De qué manera la</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020</p> <p>Hipótesis específicas *Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020 *La formación y capacitación influye directamente en el desempeño laboral en</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020</p> <p>Objetivos específicos *Analizar la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020 *Determinar la influencia de la formación y capacitación en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020 *Determinar la influencia de la retención del</p>	<p>• VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional</p> <p>Indicadores *Condiciones de trabajo *Formación y capacitación *Retención del trabajador *Liderazgo y trabajo en equipo *Relaciones interpersonales y comunicación</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p>	<p>• Tipo, Nivel y Diseño</p> <p>✓ Tipo: Cuantitativa - Fáctica</p> <p>✓ Nivel: Descriptiva - Explicativa</p> <p>✓ Diseño: No experimental</p> <p>• Población y Muestra 48 trabajadores administrativos</p>	<p>DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:</p> <p>✓ Encuesta ✓ Análisis Documental ✓ Observación</p> <p>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</p> <p>✓ Estadística descriptiva</p>	<p>✓ Ávila, R.B. (2001): "Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación; Editorial Estudios y Ediciones R.A., Lima – Perú.</p> <p>✓ Chiavenato, I. (2003): Administración de Recursos Humanos.</p>

<p>retención del trabajador influye en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?</p> <p>*¿De qué manera el liderazgo y el trabajo en equipo influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?</p> <p>*¿De qué manera las relaciones interpersonales y la comunicación influyen en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020?</p>	<p>la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020</p> <p>*La retención del trabajador influye favorablemente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020</p> <p>*El liderazgo y el trabajo en equipo influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020.</p> <p>*Las relaciones interpersonales y la comunicación influyen significativamente en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020.</p>	<p>trabajador en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020</p> <p>*Analizar la influencia del liderazgo y el trabajo en equipo en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020</p> <p>*Determinar la influencia de las relaciones interpersonales y la comunicación en el desempeño laboral en la Red de Salud del distrito de Puquio, año 2020</p>	<p>*Eficiencia laboral</p> <p>*Eficacia personal</p> <p>*Productividad laboral</p>			
---	---	--	--	--	--	--

