



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE SALUD DE GINECO-OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION DE LA PROVINCIA DE
HUANTA, ENERO- ABRIL DEL 2020”**

Tesis para optar Grado Académico de:

Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

AUTOR: HEREDIA ESPINOZA, PILAR.

CODIGO ORCID 0000-0002-6513-9949

ASESOR: MESCUA FIGUEROA AUGUSTO CÉSAR

CODIGO ORCID 0000-0002-6812-2499



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE SALUD DE GINECO-OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION DE LA PROVINCIA DE
HUANTA, ENERO- ABRIL DEL 2020”**

Tesis para optar el Grado Académico de:

Maestro de Gestión en salud

Presentado por:

AUTOR: HEREDIA ESPINOZA, PILAR.

CODIGO ORCID 0000-0002-6513-9949

Lima – Perú

2020

DEDICATORIA

La investigación lo dedico en especial a Dios, así pues proporciono lo necesario en la vida, para la culminación de mis objetivos; a las personas que hicieron posible la realización del mismo.

A Mi madre, mi padre que en paz descansa, al igual que a mis hijas por ser el comienzo de mi irradiación y aliente para destacar a diario en lo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por concederme existencia y posibilitarme alcanzar este instante significativo en mi formación profesional y a la Virgen María Auxiliadora: Por concederme avanzar un escalón más en mi vida, concediéndome la fortuna y solidez espiritual para lograr este objetivo. Así mismo a mis queridos maestros quienes me encaminaron para ejecutar la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud Gineco Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril 2020, la población estuvo constituida por 78 profesionales de Salud de Gineco Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero-abril 2020, se trabajó con toda la población, se empleó la variable: Clima Organizacional y Desempeño Laboral. El método utilizado en la investigación fue descriptivo de enfoque cuantitativo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que almacenó la información en un período determinado, que se desarrolló al emplear los instrumentos: cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, cuyos resultados se presentan en tablas y textualmente. La investigación concluye que existe dependencia significativa para afirmar que: El Clima organizacional depende significativamente del desempeño laboral del profesional de la salud de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,712 evidencio una alta dependencia en ambas variables.

Palabras clave: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Abstract

The general objective of this research was to analyze what has been the level of relationship between the organizational climate and work performance in the health professionals Gineco Obstetricia of the Daniel Alcides Carrión hospital in the province of Huanta, January-April 2020, the population It was made up of 78 Obstetric Gynecology Health professionals from the Daniel Alcides Carrión hospital in the province of Huanta, January-April 2020, working with the entire population, using the variable: Organizational Climate and Work Performance. The method used in the research was descriptive with a quantitative approach, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which stored the information in a given period, which was developed by using the instruments: Organizational Climate and Work Performance questionnaires, whose results are presented in tables and verbatim. The research concludes that there is significant dependence to affirm that: The organizational climate significantly depends on the work performance of the health professional of Gineco Obstetricia of the Daniel Alcides Carrión Hospital in the province of Huanta, January - April 2020; Since Spearman's Rho correlation coefficient was 0.712, it showed a high dependence on both variables.

Keywords: Organizational Climate and Work Performance.

INDICE

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.4.1. Teórica.....	8
1.4.2. Metodológica.....	8
1.4.3. Práctica.....	8
1.5 Limitaciones de la investigación.....	8

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales	11
2.2.2 Antecedentes Nacionales	14
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Clima Organizacional.....	16
2.2.2. desempeño laboral.....	21
2.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	24
2.2.2.2. Claves para fomentar el buen desempeño laboral.....	25
2.4. Formulación de Hipótesis	31
2.4.1. Hipótesis general	28
2.4.2. Hipótesis específicas.....	28
2.5. Operacionalización de variables e indicadores	29
2.6. Definición de términos básicos	33

CAPITULO III: METODOLGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación	35
3.2. Diseño de la investigación	¡Error! Marcador no definido.

3.3. Población y muestra.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Plan de procesamiento y análisis de Datos	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	
4.1. Procesamiento de datos:Resultados	40
4.2. Prueba de Hipotesis.....	40
4.3. Discusión de resultados.....	52
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	58
5.2. Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	67
Anexo N° 1:Solicitud.....	70
Anexo N° 2: Instrumento de recoleccion de datos.....	71
Anexo N° 3: Cuestionario de clima institucional.....	71
Anexo N° 4: Cuetionario de desempeño laboral.....	73
Anexo N° 5: Base de datos	76
Anexo N° 6 Matriz de consistencia.....	82

Índice de tablas

Tabla 1	Profesionales de salud que laboran en Gineco- obstetricia	45
Tabla 2	Clima Organizacional de Gineco - obstetricia	45
Tabla 3	Desempeño laboral de Gineco-obstetricia	46
Tabla 4	Dimensión logro de metas de Gineco - obstetricia	46
Tabla 5	Dimensión iniciativa de Gineco-obstetricia	47
Tabla 6	Dimensión relaciones interpersonales de Gineco - obstetricia	47
Tabla 7	Contingencia de profesionales de la salud según desempeño laboral	48
Tabla 8	Contingencia de profesionales de la salud según clima organizacional	48
Tabla 9	Prueba Rho de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral	49
Tabla 10	Prueba Rho de Spearman en asociación del clima organizacional y la dimensión Logro de metas del desempeño laboral	50
Tabla 11	Prueba Rho de Spearman en asociación del clima organizacional y la dimensión iniciativa del desempeño aboral	51
Tabla 12	Prueba Rho de Spearman en asociación del clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral	52

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima Organizacional es todo el entorno ambiental donde el talento de una organización de la salud desempeña su rol, pero cuando este es negativo, afecta al rendimiento de la planta laboral y daña la imagen organizacional ¹.

El clima organizacional en países de Latinoamérica, sufrió muchos cambios según Organización Panamericana de la salud (OPS), determinaron algunos cambios existentes en el sector de la salud, en tanto ello y con los avances y nuevos conceptos en desarrollo organizacional no se han podido resolver algunas apariencias del logro total de calidad de atención, el manejo adecuado del talento y potencial humano, dando prioridad a estos aspectos todos los hospitales en estos nuevos tiempos ².

Según Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere al aseguramiento brinda satisfacción en atención de salud, por lo que impera por necesidad el hecho de registrar todos esos factores deficientes que conllevan a déficit de ofrecer calidad de servicios, estos se convierten en necesidad urgente de ser atendidos de manera tal que estos conlleven a brindar atención oportuna, con eficacia y efectividad ³.

Igualmente, Segredo refiere que en la actualidad la gestión y el mejoramiento del medio de trabajo es importante los cuales las organizaciones dan curso teniendo como principio organizacional al buen clima de la organización potenciando en sus trabajadores el buen espíritu organizacional ⁴.

En el Perú, actualmente, se puede observar al clima de la organización como dificultad de todos los sectores donde se brindan atención de salud, se observa a trabajadores desmotivados con problemas interpersonales y profesionales reflejándose descontento del usuario de la atención recibida. Por lo general se debe a que los trabajadores están descontentos con la organización, su desempeño genera disgusto y rutina, por lo que no logran su máximo competitividad en su trabajo, y algunos otros

aspecto que conlleva a que el público este descontento por la atención recibida y la institución decrece significativamente; el MINSA, según Resolución Directoral N° 623-2008/MINSA resuelve la aprobación de documentos técnicos en que hacen referencia al talento humano y su comportamiento en la organización como un elemento muy complejo y en constante movimiento; teniendo como finalidad de hallar lo que el trabajador percibe de su institución, los cuales permitan plantear y elaborar planes orientados al mejoramiento de los aspectos organizacionales, favoreciendo así a lograr motivar y generando en la gestión un clima agradable, que se vea reflejada en la mejora del proceso de atención del paciente ⁵.

A causa de lo citado, referente al clima organizacional y el desempeño laboral, diversas entidades de salud no ofrecen mucho valor e importancia que corresponderían conceder contenidos, ocasionando incomodidad de los recursos humanos en cuanto al entorno laboral, contexto fiscalizador de la comodidad profesional. Por lo tanto se persuade al análisis colectivo efectuado en la dirección regional de salud Ayacucho (DIRESA-AYA), encontrando inadecuada estructura e inestabilidad estructural ⁶.

En cambio, el inapropiado clima laboral interviene definitivamente en la manufactura de las entidades y es origen de cansancio, resistencia y estrés⁷. Igualmente, puede afectar de modo pernicioso en la presunción y el desempeño laboral del individuo, a causa permisible de la producción. En relación a lo mencionado, Freddy ⁸, declara que los empleados por al igual que, el recorrido, apalearon dificultades, en colegas de labores jefes, aunque han indicado su incomodidad al insuficiente platica con el profesional, la carencia de apoyo y labor en equipo y deficiente nivel de compañerismo y familiaridad entre los jefes.

Es preciso destacar que la interrelación del clima organizacional y la satisfacción laboral es primordial cuando plantea investigaciones, los recursos humanos de una

entidad y pueden ser: profesional médico, obstetras, enfermera, enfermera técnicas y funcionarios ⁹. Señalan al respecto existe una dependencia en ambas variables¹⁰.

En naciones europeos, por otra parte el desempeño laboral en los últimos 5 años, trabajadores que ejercen su trabajo en el sector salud, se estima que la mitad de satisfacción laboral es de 20%, para el cual se asocia directamente a las relaciones interpersonales y al beneficio o capacidad personal. En consecuencia, el 80% están descontentos, a causa primordialmente a las remuneraciones recibidas, el insuficiente desarrollo laboral, persuasión y aprendizaje, el apartamiento hacia el punto de labor y los defectuosos contextos laborales¹¹.

Mientras tanto, América del Centro, la satisfacción laboral se conexas al ambiente laboral (ocupación presente, circunstancias para escalar, retribución, fiscalización, labor en equipo) y otras peculiaridades biológicas y generales de los recursos humanos.

Al igual que, en investigaciones se alcanzaron 30% de satisfacción laboral, relacionado con el ambiente de trabajo más por el contrario a las particularidades biológicas y generales del trabajador ¹².

Por otra parte, Robbins y Stephen (citados por Chávez y Ríos) en Norte América muestran al indicio de descontento profesional es un 45.9% este especialmente depende a elementos exclusivos y la falta de independencia, compromiso en las diferentes labores a ejemplificar, ausencia de gratitud y circunstancias insuficientes de escalar a superiores categorías. En consecuencia, 38.5% menciona una decadencia en razón a los elementos exclusivos, efecto de las imperfectas comunicaciones personales, la insatisfacción de la remuneración, desfavorable de situaciones profesionales, el horario laboral, régimen de encargo en la entidad, la carencia de secuencia con al vínculo laboral ¹³. En el nivel nacional, los estudios ejecutados ofrecen realidades demostrando un vínculo lineal entre satisfacción laboral y elementos exclusivos ¹³.

Investigaciones originarias, demuestran habituales los climas laborales dictadores, en consecuencia, se halla insatisfacción laboral, descubriéndose al 50% establecido primordialmente con buen pacto con los colaboradores de labor, el 47% recibe retribuciones socio económicas rebajas, un 66% no consiguen gratitud, 66% supone que el director próximo nunca estimula a los trabajadores, el 73% estima el ininterrumpido movimiento de personal como emblema de inestabilidad de trabajo ¹⁴.

El clima organizacional y la satisfacción laboral propician diferentes apariencias: eficiencia, discrepancia, descubrimiento y adecuación, en consecuencia, deducimos que estas variables son notorias con el triunfo de la estructura e integran la conducta estructural. Cabe señalar que estas variables son fundamentales en la conducta del profesional de salud y principalmente en enfermeras que trabajan en las entidades de salud ¹⁵.

En el hospital Daniel Alcides Carrión de Huanta a lo largo del desempeño laboral, se percibe al profesional de ginecoobstetricia, describe estado de agotamiento y agotamiento, otros contextos se observa presión y tensión, es así, al pasar del tiempo q efectúan acción asistencial, en forma habitual y constante, incluido lamento, : por demora incesantes, ausencia del profesional, movimientos de profesional para resguardar los abandonos que afectan al servicio, componente idóneo a efectuar la labor, deficiente colaboración del profesional en las adiestramientos, retribuciones disminuidas. Estas cualidades y conducta provocan un ambiente perjudicial y estimula resultados perjudiciales en el entorno de trabajo resultando que la eficacia de atención ofrecidas al enfermo. Al respecto a este escenario, exteriorizan el interés por ejecutar un estudio relacionado al clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de gineco -obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál ha sido el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales de salud que laboran en Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta entre enero y abril del 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál ha sido el nivel de relación del clima organizacional con la dimensión logro de metas del desempeño laboral del profesional de salud de Ginecoobstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril del 2020?
- ¿Cuál ha sido el nivel de relación del clima organizacional con la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de salud de Gineco - Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril del 2020?
- ¿Cuál ha sido el nivel de relación directa del clima organizacional con la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de salud de Gineco - Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Analizar cuál ha sido el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de Gineco Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta. enero- abril 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cuál ha sido la relación entre el clima organizacional y la

dimensión de logro de metas del desempeño laboral de profesional de la salud de Gineco - Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril 2020.

- Determinar cuál ha sido la relación entre el clima organizacional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral del profesional de salud de Gineco Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero - abril. 2020.
- Determinar cuál ha sido la relación entre el clima organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de salud de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril. 2020.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórico:

En contexto Teórico es importante porque permite constatar el fundamento teórico en que respalda el clima organizacional y el desempeño laboral en efectos obtenidos.

Precisa ser un tema inédito como investigación en la institución por lo que brindó conocimientos de la realidad del Hospital mencionado y fue viable de realizarlo en razón que la tesista labora en dicha institución, y permitió teorizar los diferentes enfoques metodológicos y estrategias gerenciales la cual permitió encontrar criterios claves que permitan influir en el trabajador y que estas incrementen el clima organizacional laboral.

1.4.2 Metodológico:

En contexto metodológico, el resultado del estudio se sustenta en la estudio de procesos y metodologías específicas de estudio autorizando a instrumentos de investigación, como la utilización del instrumento modelo cuestionario, administrado al profesional de salud en el servicio de Gineco – Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de

la provincia de Huanta. Es así que la investigación pose jerarquía en la base metodológica con la finalidad de obtener una principio inicial de antecedentes y ayudar a elaborar un nuevo instrumento a fin de recaudar los antecedentes que suministren actos importantes de estructura, optimizando nivel de satisfacción y beneficio profesional, manifestando estos resultados como mejora de la eficacia del cuidado de los favorecidos.

1.4.3 Práctico:

En contexto práctico, los efectos alcanzados consiguen alinear destrezas y así mejorar el clima organizacional del servicio de Gineco - obstetricia que efectuó un carácter propio relacionada con los distintos desafíos, propiciadora al mismo tiempo de motivación personal por la atención cálida y humana que ofrezca satisfacción al beneficiario.

1.5 Limitaciones de la investigación

El presente estudio para obtener un tamaño de muestra significativa de la población en general del personal que laboran en el servicio de ginecoobstetricia, se dificultades a causa de la pandemia COVID- 19, los trabajadores del servicio en su mayoría los de la tercera edad y personal profesional con alguna comorbilidad se encuentra en trabajo remoto. Las limitaciones de la presente investigación fue también la duración del tiempo para poder sistematizar con los profesionales de la salud del servicio gineco - obstetricia de los diferentes turnos para el cumplimiento del cuestionario, debido a la gran diversidad de turnos y horarios laborales. Además, otra restricción en esta investigación hubo agotamiento de los profesionales a resolver el cuestionario, la disponibilidad de recursos financieros básicos para la elaboración de la actual tesis realizada.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Carballo, Priego, Ávalos y García (2015), México, tuvo como finalidad percibir el clima organizacional y el desempeño laboral de profesionales operativo del programa, el método estudiado es observacional, de corte transversal y prospectivo. Intervinieron 97 profesionales donde emplearon dos herramientas constituidas, señalando a “COSL2014”. En efecto se observó que el 76% de profesionales tienen un clima organizacional propicio, y el 42% presento un clima laboral parcial a regular. Por lo tanto: “En cuanto al clima organizacional la percepción del profesional operativo del programa se muestra favorable, primordialmente apoyado por la confianza el trato amigable y cortes por parte de la jefatura en cada uno de los colaboradores. Aun así, se estima una insatisfacción laboral parcial, primordialmente asociada a la circunstancia de trabajo que presentan, en el futuro alcanzarían causar obstáculos en el avance normal del programa de las instalaciones, abastecimiento y carencia de materiales.”¹⁶.

Contreras (2013), Colombia -Bogotá, su investigación tuvo el objetivo de percibir la categoría del desempeño profesional de enfermería de la entidad empleando una investigación metodológica descriptiva de corte transversal de enfoque cuantitativo. De otro lado, se empleó la herramienta de estudio Font-Roja de Aranaz y Mira a una población integrada por 141 enfermeras, en consecuencia: “se evaluó a enfermeros en esta investigación observando la apariencia y promoción profesional y satisfacción por su labor, es de gran importancia estos factores para definir la satisfacción laboral, sin tener en cuenta la edad, el medio ambiente, la unión conyugal del entrevistado, y las peculiaridades profesionales y la identidad de los integrantes, asimismo se observó antecedentes parecidos alcanzados en diversos investigaciones del mundo”¹⁷.

Fernández, Cobos y Figueroa (2013), en México realizó un estudio con el propósito de estimar un clima organizacional y el desempeño profesional de una educación especial y centro de reintegración”. Finalmente, el estudio fue descriptivo de corte transversal y observacional, intervinieron 86 empleados, empleando como instrumento la escala de Clima Organizacional. Encontrándose un resultado un clima organizacional de nivel bajo y una percepción de desempeño profesional (153.4). Los trabajadores, que percibieron las relaciones interpersonales y la retribución por la labor ejecutada fueron la tercera parte con satisfacción laboral alta. De lo cual, el 32,6 % demostró no estar satisfecho con la forma de proceder del directivo del centro, tampoco con el sentido de pertenencia. “En el centro de trabajo los trabajadores manifestaron una satisfacción mediana, debido a que la satisfacción se relaciona directamente con la mejora en dicha entidad y los cambios constantes de los directores que aquejan a la entidad”¹⁸.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Arévalo y Tapia (2016), Lima - Perú, realizó un estudio con el propósito de explicar dependencia entre variables del profesional de salud que trabaja en la entidad. Este tipo de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal de enfoque cuantitativo, no experimental. Esta población fue integrada de 48 empleados y la herramienta utilizada es el cuestionario la escala (SLSPC) y para satisfacción laboral (CL-SPC) para clima laboral. Instituyeron la apreciación en los entrevistados del clima organizacional y desempeño laboral hubo: 85.4% satisfecho; 50% favorable y 41.7% regularmente favorable y 6.3% regularmente satisfecho; 6.3% desfavorable y 6.3% muy satisfecho; 2.1% muy favorable y 2.1% insatisfecho, comparativamente. Concluyendo: “En la Liga 22 contra el Cáncer, Se encontró dependencia estrecha de nivel moderado entre el clima laboral y el desempeño laboral, por ende, deducimos que la mayoría de los empleados,

particularmente los trabajadores de la entidad más de la mayoría de estos, se hallan satisfechos”¹⁹.

Apancho y Condori (2016), Arequipa - Perú realizaron en una investigación con la intención de referir la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de enfermeras de centro quirúrgico y cirugía en esta entidad. El diseño de estudio es descriptivo, de corte transversal correlación y método cuantitativo, conformaron 70 enfermeras de la población investigada, el método de estudio utilizado fue el cuestionario y las herramientas se realizaron de los cuestionarios del MINSA: Clima organizacional y de satisfacción laboral del profesional de salud. Por ende, el resultado, se logró de un alto porcentaje de los participantes, en síntesis, en su mayoría señalan un clima organizacional por perfeccionar. Los indicadores y comunicación estructural cultura estructural, diseño estructural obtienen apreciaciones altas en condición a optimizar. Desde luego la satisfacción laboral muestra que el 56.92% de los participantes cree tener satisfacción laboral alta y el 43.08% satisfacción laboral baja. Por último, la correlación entre uno y otra variable es una correlación estadística significativa. Concluyendo así: “Que el progreso en el clima organizacional produciría mejor progreso en el desempeño laboral”²⁰.

Rivera (2015), Tarma - Perú realizó una investigación, con la finalidad de establecer repercusión del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de la salud del centro quirúrgico para lo cual se utilizó una metodología descriptiva y de corte transversal de tipo cuantitativa, prospectiva. La investigación se hizo con 30 empleados de salud. La herramienta utilizada para la investigación es la encuesta, las herramientas utilizadas son los cuestionarios de Sonia Palma Carrillo, y se obtuvo un

resultado, el 62% de satisfacción laboral y 70% aprobación del clima organizacional en dicho hospital. Determinando: “Que existe relación directa e influyente el clima organizacional y la satisfacción laboral apreciada por profesionales de salud del hospital Félix Mayorca Soto específicamente en centro quirúrgico” ²¹.

Huamán y Ramos (2015), Huancavelica - Perú ejecutaron una investigación con la finalidad de representar al clima organizacional como dependiente de la satisfacción laboral de la población investigada. El método de estudio no experimental, observacional, de corte transversal correlacional. La investigación trabajó con 63 profesionales y las herramientas utilizados para la recopilación de antecedentes utilizó el grado de clima organizacional y satisfacción laboral, logrando un resultado 50,80% de profesionales consideraron un clima regular a su clima organizacional logrando una alta satisfacción laboral apreciada los mi de un 49,2% apreciaron regular entre ambas variables. Señalando: “Existe relación significativa asociación del clima organizacional y satisfacción laboral y estos constituyen componente fundamental y necesario y la obtención de motivos humanos y estructurales” ²².

Castro y Espinoza (2014), Huancayo - Perú realizo un estudio, con la finalidad fue determinar relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del establecimiento de salud La Libertad Huancayo. La investigación realizada con 25 enfermeras fue de tipo descriptivo correlación, método inductivo deductivo. Por consiguiente los instrumentos, utilizados fueron cuestionarios del clima organizacional de la OPS/OMS y para satisfacción laboral se utilizó la escala de Likert. En efecto lo hallado en cuanto a la correlación en los profesionales de enfermería del establecimiento de salud La Libertad, el clima organizacional en el 72%

es inadecuado la escala de satisfacción laboral 80% es inadecuado, se logró $r=0,762$ un coeficiente de r de Pearson, que estima la correlación. Concluyendo “queda demostrado la dependencia significativa efectiva de la satisfacción y clima organizacional de los profesionales de enfermería del establecimiento de salud La Libertad- Huancayo 2014”²³.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

Actualmente el clima organizacional componente de la perfección de las entidades enfocadas con persistencia al progreso en el ambiente de trabajo, en consecuencia percibe elementos decisivos en avance de las entidades y se percibe, la investigación se mejora de forma constante de cualquier organización a profundidad interviene el diagnóstico y mejoramiento.

En consiguiente el MINSA y el comité técnico de clima organizacional en la investigación del clima organizacional proporciona entender la forma científica y metodológica, de perspectivas de profesionales en relación escenarios laborales y su ambiente de trabajo, y el propósito y exponer propósitos que permitan optimizar prioritariamente estados perjudiciales encontrados y perturben la obligación y el beneficio del potencial humano²⁴.

Al estimar posibles avances en una estructura, es conveniente verificar deducciones y preámbulos, como investigación ecuánime y establezca técnicas, partiendo así a estrictas perspicacias juicios y Subsiguientemente. Se plantea valoración periódica. En suma las deducciones conceden una mejor evaluación del resultado de la intervención. Al respecto con la estipulación del clima organizacional estable y ecuánime en su transformación en un tiempo prolongado.

“El MINSA - 2008, demuestra pertenencias, particularidades del clima organizacional son elementos o causas y poseen relación con el ambiente estructural, eximen además sus recursos humanos pese a distinguir espacios volubles por situaciones desiguales, conservar un decisiva huella en el comportamiento de componentes en la estructura, aqueja el nivel de compromiso, similitud entre contribuyentes de la entidad estar afectados por numerosas variables estructurales (programación de gestión políticas, tipo de dirección,) ²⁴. Se indica que las características del clima organizacional guardan estrecha dependencia del ambiente laboral en donde hallamos órganos de modo que interviene en la conducta organizacional ²⁵.

Se muestra enunciados diferentes a este argumento, se indicaran los más notables:

A. Teorías-enfoques del clima organizacional: Variables y dimensiones.

El clima organizacional esta ostentado en otras corrientes como la teoría X y Y de la conducta organizacional, la teoría Z, la teoría de las relaciones interpersonales, teoría Clásica de Administración, la teoría de la conducta organizacional. La OMS, instituye adelantado estudio agrega herramientas, técnicas y estudio del clima organizacional, agrega la teoría de organizaciones de los sistemas de salud con dos aspectos, y la capacidad gerencial el desarrollo institucional organizacional.

En extracto, las diversas teorías se apoyan en opiniones entre la habilidad que tiene el trabajador en relación a su labor, el rendimiento coloca, las cualidades dudoso o cierto y el compromiso en referencia a este.

Al respecto, Chiavenato (2009), describió al clima organizacional es el entorno que en función a participantes de la estructura. Tiene estrecha relación en eminencia de persuasiones de los profesionales y designa el carácter específico las peculiaridades del incentivo ambiente estructural. Es preciso señalar convenientemente facilitando la comodidad de las exigencias profesionales y acrecimiento honesto-ético de los profesionales, es pernicioso y desfavorable cuando no logra integrar requerimientos e insuficiencias²⁶.

Anzola (2003), asevera al clima organizacional refiere como calificaciones estables que los profesionales poseen de la estructura, es así interviene condición de participantes, divergiendo la estructura ²⁷.

El medio ambiente de la persona tiende el trabajo diario, y carácter del director asiste a los trabajadores, relación del personal que labora en la entidad distribuidores, usuarios, de modo que los mecanismos establecen el clima organizacional. El clima percibido podría ser un enlace o a lo inverso, un inconveniente hacia el progreso de la entidad, o de profesionales en conclusión, se encuentren fuera y dentro de la entidad también y motivo de contradicción e autoridad en desprenderse de los individuos que conforman. Por consiguiente, e la expresión propia de la "apreciación" de empleadores y empleados tienen en la entidad a influenciar en forma directa el perfeccionamiento de la misma ^{3, 13}.

El clima organizacional viene a ser la agrupación de elementos que repercute y propicia o perjudica en el comportamiento de las personas. Por ende, puede inclinarse al estado anímicamente que tiene cada uno de los miembros.

Actualmente, es importante que el clima es propicio en las entidades, debido a hallarse un óptimo clima laboral en profesionales se logrará ejecutar, una propicia habilidad, y es así que, contribuirá con lo mejor, para alcanzar a efectuar con fines y objetivos de la estructura y así distinguirse de los restantes.

Las estructuras de salud requieren poseer relevantes técnicas en el conducción de profesionales, principalmente desarrollando competencias siendo fundamental que se logre el desempeño de la labor en la entidad, con la finalidad conformar una estructura con liderazgo que irradie credibilidad y seguridad sea apto de mejorar acciones tanto asistenciales como administrativas, con la finalidad de potenciar la salud de individuos. Se ejecutara en el espacio urbano y rural, perdurando en la investigación de integridad de las entidades privadas, públicas de salud, en búsqueda de consecuencias auténtico dentro de la colectividad ²⁸.

En el análisis de las investigaciones ejecutados en particular del clima organizacional se estudió la coincidencia con la excelencia de la presente su investigación, también, sé observo ninguna presencia de un alianza definitiva en referencia a las dimensiones, motivo dado que las distintas hipótesis a estudiar el clima organizacional, en consecuencia se hallan las labores de Likert, Liveatt y LiwinStringer, MINSA.

La presente investigación preciso lo referido por el Ministerio de Salud utilizo instrumentos: La Metodología y el plan de investigación del clima organizacional fortalecidos con fecha 11 de septiembre del 2008 con la

Resolución Ministerial No. 623-2008/MINSA, el cual su contenido fue dispuesto por el comité técnico de clima organizacional, en un conjunto de participantes, especialistas y diferentes niveles de representación de atención en salud y entidades de salud del MINSA, 2008, finalmente el “clima organizacional emplea variables, estas describen sub dimensiones por cada una de ellas, estas son: Cultura estructural, diseño estructural y el potencial humano”²⁹.

- **Dimensión Potencial Humano:** Es la forma elemental benéfica personal de la entidad, está conformado por grupo de profesionales, pensamientos y emociones, que corresponden a una entidad, con la finalidad de lograr sus propósitos. Cuya dimensión valora las particularidades: Recompensa, confort liderazgo, e innovación,²⁹

- **Dimensión de diseño organizacional:** La totalidad de la estructura tiene está conformado por acciones sistematizadas intencionadamente de conjunto de profesionales. En la concertación de estructura se considera cuatro divisores usuales en todas las estructuras como: poseer una meta usual, los trabajos diarios y la articulación del esfuerzo, elección, y clasificación de jerarquía de autoridad con lo que usualmente escogemos la estructura. En cuanto a la valoración del diseño estructural es importante estos cuatro lugares la valoración: La estructural, la comunicación estructural, remuneraciones la toma de disposiciones²⁹.

• **Dimensión de cultura de la organización:** Es toda multitud de servicios, principios, reconocimientos e ideales que poseen las personas que forman una organización. Método de destacados que participan el conjunto de los participantes de una organización a desacuerdo de otras estructuras. La cultura de organización debe estimar elementos: La identidad para con la organización, problemas, contribuciones que brotan, así el incentivo de los órganos en la estructurales ²⁹.

2.3.4. Desempeño laboral:

Romero (2016), refiere al desempeño laboral; “el desempeño laboral del empleado se relaciona con aptitudes y actitudes que posean en situación a los objetivos que se alcancen, continuados de normas, políticas, misión y visión de la organización, específicamente involucradas mejorara los aspectos como: iniciativa, metas, liderazgo en la persona y relaciones interpersonales,”³⁰

Queipo 2012, (cita a Chiavenato, 2000): “El desempeño laboral, viene a ser la conducta del empleado con una finalidad fijada; éste constituye el logro los objetivo para la cualidad propia”.

De igual forma los profesionales efectúan con lo encargado en sus labores, se establece por valoración y la producción individual o colectiva se evalúa a través de indicadores ³¹.

Queipo 2012, (cita a Milkovich y Boudreau, 1994): “El desempeño laboral posee un orden particular propia, en consecuencia se refieren: las, necesidades, cualidades competencia, y experiencias, que interactúan con la entorno del trabajo y la organización para originar conductas que afligen al resultado”³¹.

Se calcula igualmente por la descripción de las fines a efectuar, aunque estos se desempeñan en áreas y períodos determinados y con eficacia podemos decir desempeño laboral es adecuado.

Queipo 2012, (cita a Gómez et al, 1999): “Suma de voluntad aplicada en labor específica depende del profesional”³¹.

Cada año ejecutan cálculos del desempeño del trabajador, las medidas valoradas desconciertan en convenio a la estructura, es decir se modifican si es propia, colectiva y mixta, también varían las estrategias a valorar enfocándose en las experiencias individuales de la producción.

Queipo 2012, (cita a Davis y Wnewetrom, 1991), afirma: “Al acumulo de emociones propicios y perjudiciales del empleado que aprecia su labor, exteriorizando en explícitas cualidades de trabajo”. Apreciando que el producto usual del profesional, es optimizar su desempeño apelan a los procesos interés y faltas logrando subsanarlos, con la finalidad de valoración personal que le admita alcanzar laborar³¹.

Queipo 2012, (cita a Strauss, 1981) asevera “Que un trabajo depende entrañablemente de su identidad, es decir, la capacidad de perfeccionar una labor reconocible. Todos consideramos que sea ejecutado algo y podemos dividir la labor en elementos reconocibles y cumplir con éxito”.

El desempeño laboral es desigual persona a persona, y dependen de la ocurrencia de las destrezas, estímulo, trabajo en equipo, adiestramiento del

profesional, inspección de elementos y situacionales individuales, más aún, si el conocimiento de la labor ejecutada, y a esto se agrega la destreza, el resultado del desempeño laboral es excelente ³¹.

Características del desempeño laboral:

Pérez (2015), se refiere lo siguiente:

Adaptabilidad, es la capacidad de mantener la certeza de los contextos, las consignaciones, responsabilidades a individuos ³².

Comunicación, capacidad de hablar de opiniones en forma real, individual y grupal ³².

Iniciativa, es la expectativa de intervenir rápidamente en sucesos con fin de lograr una meta³².

Conocimientos, describe el rango a lograr de sucesos técnicos de profesionales en espacios vinculados a la labor.

Trabajo en equipo, describe las competencias a explicar eficientemente de equipos labores consiguiendo los objetivos de la estructura, favoreciendo, organizando entornos solidarios que admita su aprobación ³².

Estándares de Trabajo, describe la competencia de efectuar y sobresalir los objetivos de la organización y la posibilidad de producción de antecedentes que admitan mejorarlo y retroalimentar el sistema ³².

Aunque los sujetos son consecuentes de ejecutar planear para destacar y describiendo con peculios obligatorios, son capaces en todo entorno. Aporta también esfuerzo superior a lo establecido a la costumbre de responsabilidad establecida y asumiendo el objetivo, el ascenso laboral y personal. Además sus peculiaridades primordiales estas destrezas e ilustraciones se posee ejecutando la labor, asimismo a

la facultad es informar existiendo un destinatario que cumple lo informado, en señal a su no inactividad, destreza de tratar escenarios, la destreza es ejecutar superior a lo encargado, su facultad de instruirse e innovar extendiendo oportunidades³².

2.3.4.1. Factores que intervienen en el desempeño laboral

Workmeter (2016). Refiere causas:

La motivación: Es el estímulo de parte del servidor, del empleado y económica ³³.

Adecuación/ entorno de trabajo: Es necesario considerar la tranquilo del centro laboral debido a que provee mejores sucesos de evaluar nuestra labor³³.

Establecer de Metas: Al constituir metas en un tiempo determinado estimula al empleado a lograr sus metas en un corto tiempo ³³.

Reconocimiento del trabajo: Al reconocer el trabajo realizado es una de las técnicas que marcha de manera muy positiva ya que incentiva al empleado a seguir esforzándose ³³.

La participación del empleado: Si todos los miembros de la empresa participan en la programación y control de las actividades, estos se sentirán con mayor confianza en ser parte de ella y realizarán sus actividades con mayor empeño ³³.

La formación y desempeño profesional: El crecimiento y desempeño personal, competitivo de los trabajadores o empleados son estímulos para su desenvolvimiento dentro de su área laboral, el cual ayuda a reducir el riesgo psicosocial ³³.

La motivación es un instrumento para perfeccionar el desempeño laboral, se consigue a través de situaciones de mayor responsabilidad, optimizar su bienestar y un programa de estímulos y premios ³³.

Los honorarios igualmente cambian por el estímulo para la labor a desempeñar, no obstante en las entidades se establecen un espacio a los profesionales competentes

para el espacio laboral, el profesional percibirá satisfacción para ejecutar su labor a su vez es competente certificando su labor, y asociado de metas verdaderas y factibles, a fin al perfil requerido la aptitud del empleado, desarrollando su satisfacción personal y autoestima ³³.

Claves para promover el buen desempeño laboral.

Axpe (2013), refiere:

Buen entorno laboral: El entorno laboral es significativo, la comodidad que se brinda a los empleados incrementa los medios de desempeñar perfectamente las labores ³⁴.

Implantar metas: Trabajar por metas es una práctica para motivar al trabajador, y su resultado mostrara satisfacción ³⁴.

Formación: Comenzar con capacitaciones de la entidad, y afuera de sí, propicio en la entidad y el trabajador se considere presuntuoso de los beneficios alcanzados, optimizará su dignidad, su satisfacción laboral e inclusive elegiría la organizacion³⁴.

Participación: realizar participación del trabajador en las disposiciones que sean suyos la utilidad ³⁴.

Reconocimiento: Es la representación, significativa para fomentar buen desempeño laboral, el agradecimiento del trabajo el director ³⁴.

Teorías del desempeño laboral:

Teoría de Burrhus Frederic Skinner Aguilar (2013). Describe la teoría a manera:

Formas de conducta, conocido como instrumental y hoy en día el estudio práctico del proceder, se refiere como: La teoría psicológica del aprendizaje manifiesta en forma intencional la dependencia del entorno, fundados en el estudio experimental ³⁵.

Skinner especuló el comportamiento de los profesionales como acopio de respuesta fisiológica presumidos por el clima laboral. La persuasión, efectúa en respuesta prudencial, beneficiando al profesional para fortalecer y favorecer, la misma que debe mejorar la competencia particular del empleado ³⁵.

Teoría De Abraham Maslow.

Aguilar (2013). Refiere como:

La teoría de autorrealización de Maslow se ubica entre la psicología humanista del holismo es un todo integrado y organizado, parte de la idea de que el hombre sin partes peculiares. Cualquier atribución que perturba al sistema perturba a toda la persona. Maslow, realizó crítica a teorías de la motivación de Freud y Hull ³⁵.

Maslow explica al soporte teórico, es sano el hombre, es así que se le debe dar desarrollo integral y crecimiento en base insuficiencias, a estas las refiere en un órgano piramidal en que el del incremento es primordial e interviene en las restante, y son cinco, las necesidades no es igual en la totalidad de humanos se transforma a la persona, sus vivencias y valores ³⁵.

Teoría De Douglas Mc Gregor.

Aguilar (2013). Refiere como: Teoría X

Según Douglas (2012). La estructura en el modelo de teoría X prevaleció considerablemente y fue bajo diversos contextos muy firme en épocas pasadas, obteniendo mostrar la conducta humana de exclusivamente de algunos individuos que son segmentos de organizaciones. Un modelo X no es de fácil transformación a un modelo Y donde el individuo se determina por mayor independencia al poseer los gestores condicionales fundamentales les muy diferentes de los mencionados³⁵.

Parte del staff se sesga solamente a depender con directores de la organización desistiendo de proporcionar sustento a otros, siempre en cuando realicen situaciones de auditoría, intervención o inspección. La organización lograría convertir a los empleados X en Y, previa valoración, ascensos, aprendizaje, debido a que las organizaciones no verifica el desplazamiento y condiciones el peligro es perderse ³⁵.

Teoría Y

El fundamentos de la Teoría Y, determinan y poseen condiciones elementales, en su mayoría los individuos no poseen desidia en laborar; según las circunstancias que perciban su labor como bienestar o de sanción. Los individuos que se hallan en los arriba mencionados son tendentes a la decisión siempre que encuentren incluidos para alcanzar los objetivos ³⁵.

Esta teoría se fundamenta en la observación de los directores en dependencia a las cualidades del personal, por el cual el director se encuentran en entera correlación con personal profesional con la finalidad de obtener el producto, es por eso que debe incentivar y estimular en pacto a su solicitud y el desarrollo laboral o el ambiente familiar, los estímulos económicos son resultado, mas no consiguen establecer un hábito, el logro debe ser reconocido e informado para el desarrollo de autoestima y habilidades personales al mismo tiempo de su auto ejecución ³⁵.

Dimensiones de Desempeño Laboral.

Romero (2016); en referencia a la encuesta de desempeño laboral del Instituto Nacional de la Mujer, Costa Rica, del año 2013, amparadas en la noción quien enuncia que “el desempeño del trabajador depende de las aptitudes y actitudes que presenten en función a las metas que deseen conseguir, continuados de normas, políticas, misión y visión de la estructura; especialmente implica perfeccionamiento de apariencias:

relaciones interpersonales, iniciativa, metas y liderazgo, de la persona”³⁰. Estas similitudes se puntualizan por consiguiente distintos autores.

Dimensión 1: Logro de Metas

Real Academia Española (2016): “Es la meta en su concepto distinguido y utilizado, es útil en el individuo lo usa a disposición al objetivo o la meta planeado a efectuar en su existencia, las metas son beneficios implicados en materia individual presentados como fracción integral de la labor y compromiso de su labor”³⁶.

Una meta es un propósito de desempeño a través de trabajos, que habitualmente se realiza para el desempeño de metas. Se estima como fines o punto de afluencia de efectuar labores proyectadas previamente³⁶.

Sáez (2016): “La meta puede discurrir además una fecha límite o un sueño. Las metas más encantadoras son las que concuerdan las aspiraciones y nuestras competencias”³⁷.

Meta se detalla a la realizar proyecto, los logros están conexas con metas proyectadas a estrategias, la meta es siempre cuantitativa e incluyen indicadores medibles³⁷.

García (2016). “Meta se refiere a objetivos o planes que por lo usual un individuo en su vida diaria lo plantea”⁽²⁸⁾

En una organización, requiere establecer una ruta, cuyas metas serán la consecuencia final esperada. Por jerarquía, de la misma forma para los trabajadores es concluyente un programa de logros, con persuasiones convenientes, ya sea un plan de ascensos en base a logros cumplidos. Su objetivo de la organización es cumplir sus logros³⁸.

Dimensión 2: Iniciativa.

La Pontificia Universidad Católica Argentina 2016, (cita a Matsushita, 1988): " A la iniciativa de la totalidad, de integrar el directivo y la insuficiencia remplazándola, en un gran impulso hacia la entidad. Estimando especialmente instantes dificultosos" ³⁹.

Iniciativa, se refiere a realizar una responsabilidad, es tomar la delantera a los demás también, es la expresión de anticipo de un objetivo hacia la labor ³⁹.

UCA (2016, cita a Fayol, 1916): "Una de las resaltantes es el bienestar que puede sentir individuo instruido, es crear un propósito y certificar su buena superación; igualmente, es un aliciente de la acción humana, es la eventualidad de pensar y de establecer la iniciativa" ²⁹.

La iniciativa es una característica de anticipo de iniciar antes un suceso, así como reparar dificultades, es personal y busca cumplir metas ³⁹.

UCA 2016 (cita a Fayol, 1916). "La facultad de iniciativa es la predisposición a iniciar trabajos, instituir coyunturas, perfeccionar efectos sin precisar de una exigencia externa que persevere, facilitando la autodirección y autorresponsabilidad ³⁹.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales.

Contreras 2016, (cita a Bisquerra, 2003): "A la relación interpersonal "viene a ser la acción mutua de sujetos." Son relaciones sociales que, en consecuencia, se hallan normadas por las estatutos e instituciones del nexos social". En cada labor existen trabajadores que se inquietan entre sí, por beneficios comunes, la labor, el idioma, la religiosidad es estar relacionado a estructuras ⁴⁰.

Contreras 2016, (cita a Fernández, 2003): “laborar en entorno profesional recomendable es característico para los trabajadores, debido a un ambiente saludable repercute claramente en el confort y desempeño laboral.”

Las relaciones interpersonales se exteriorizan en desiguales cambios, estos son negativas y positivas obedeciendo a insuficiencias que tenga cada conjunto humano, habitualmente se presenta por casualidad en argumentos laborales indagándose esta dependencia en el intervalo de período ⁴⁰.

Contreras 2016, (cita a Cruz, 2003): “El logro percibido en la existencia se relaciona de forma de que las relacionemos de los otros individuos se basa en la confianza y con las relaciones interpersonales”.

Las relaciones interpersonales son las que contribuyen a desarrollarse como personas, considerando la forma de pensar de los demás y sin renunciar a ser nosotros ⁴⁰.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia Huanta, enero - abril del 2020.

HO: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud de Gineco - obstetricia del Hospital apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión, enero- abril del 2020.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Existe relación directa clima organizacional con la dimensión del logro de metas del desempeño laboral del profesional de salud de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia Huanta, enero - abril del 2020.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa del clima organizacional con la dimensión iniciativa del desempeño laboral del profesional de salud de Gineco - obstetric del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia Huanta, enero – abril del 2020

Hipótesis específica 3

Existe relación directa del clima organizacional con la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral del profesional de salud de Gineco – Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la Provincia Huanta, enero – abril 2020..

2.4. Operacionalizacion de variables e indicadores

2.5.1 Operacionalización de Variables.

Tabla1: Operacionalización de variable clima laboral

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima Organizacional	Cuantitativa Ordinal	Son las diferentes valoraciones que poseen los miembros de una institución y son informadas entre y por ellos, en relación a su labor, el entorno físico con el que poseen para laborar, las relaciones interpersonales que dan lugar	La variable clima organizacional estuvo medida a través del cuestionario de tipo Likert estimada en 3 dimensiones con una totalidad de 27 ítems.	Potencial humano	Innovación Liderazgo Estimulo Comodidad	11 (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11)	No saludable: 27-54 Por mejorar: 55-81 Saludable: 82- 108
				Diseño Organizacional	Estructura Comunicacional estructural admitir disposiciones, Retribución	8 (12,13,14,15,16,17,18,19)	No saludable: 27-54 Por mejorar: 55-81 Saludable: 82- 108
				Cultura de la organización	Motivación Identidad Compromiso y colaboración	8 20,21,22,23,24,25,26 , 27)	No saludable: 27-54 Por mejorar: 55-81 Saludable: 82- 108

		en torno a él y las diferentes reglas que aquejan a dicha labor.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 2: Operacionalización de Desempeño Laboral

variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Desempeño laboral	Cuantitativa Ordinal	El desempeño describe que “El desempeño del empleado se relaciona con aptitudes y actitudes que posean en situación a las metas que pretendan obtener, continuados por normas, políticas misión y visión de la organización.	La variable Desempeño laboral estuvo medida a través de una ficha evaluación en 3 dimensiones con un total de 44 ítems	Logro de metas	Contribución Desempeñar Soporte	Del (01)al (10)	Alto (164 – 220) Medio (104-163) Bajo (44-103)
				Iniciativa	Determinación Esfuerzo Imaginación	Del (11)al (27)	
				Relaciones interpersonales	Responsabilidad Empatía Trabajo en equipo	Del (28)al (44)	

2.5. Definición de términos básicos

Clima organizacional: Conjunto peculiaridades constantes que determinan a una estructura y la diferencia de las otras ⁴¹.

Motivación: Contexto o causa que conduce demostrar conductas para obtener una finalidad o la presunción de una necesidad ⁴².

Sistema de recompensas: Es un conjunto de utilidades de una estructura orientada a sus miembros, y los componentes por el cuales se otorgan dichas utilidades ⁴².

Identidad: Percepción de dominio que poseen los recursos humanos con su entidad ⁴².

Recompensa: Gratitud apreciado por los miembros de una estructura por las labores bien desarrolladas ⁴².

Ginecólogo: Es médico especialista que atiende la salud de la mujer, que encomienda de los estados de la salud y dolencias específicas de la mujer, concernientes con su sistema reproductivo ⁴³.

Profesional Obstetra: El obstetra atiende la salud y el cuidado de la salud reproductiva y sexual de los individuos y específicamente de la mujer en todo su periodo vital ⁴⁴.

Actitudes: Es el comportamiento aprendido para expresar de forma coherente y propicia o negativa en relación a un propósito social dado ⁴⁵.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo aplicado. En efecto Bunge (1999), refiere que los estudios aplicados, emplean los conocimientos de la ciencia básica en vista a posibles estudios prácticos, en lugar de hacerse cargo de dificultades generales, aun cuando no promueva ningún tipo de estudio ⁴⁶.

Así Cívicos (2007) refiere, la investigación práctica o aplicada se determina también que estudia la situación social y emplea sus hallazgos en el progreso de habilidades y acciones específicas, en el impulso y perfeccionamiento de las mismas, de otra forma, también, admite ampliar la imaginación y renovar ⁴⁷.

Así pues Hernández et al, el estudio es secuencial y probatorio de enfoque es cuantitativo, así mismo investiga el estudio evidenciando la hipótesis planteada y frente a los resultados conseguidos. Según Hernández (2014), las investigaciones no experimentales, consiste en observar al fenómeno en su entorno natural no emplean las variables de estudio y solamente describen el tipo de estudio ⁴⁸. “Una investigación es de corte transversal porque recoge informe de un exclusivo instante”⁽⁴⁸⁾.

Pineda y Alvarado, refiere un estudio de tipo transversal porque estudian dichas variables juntamente en un determinado tiempo y realizando únicamente circuncisión en un determinado periodo ⁴⁹.

3.3. Diseño de investigación

La presente investigación es de un diseño no experimental. Según Hernández, et al (2014), las investigaciones de diseños no experimentales consisten en observar al fenómeno un su entorno natural, las variables de estudio, son descritas y no son manipuladas ⁴⁸.

Alfaro (2012), “El estudio es no experimental porque el estudioso delimita a estudiar sucesos, no participan los parecidos se explican las investigaciones no experimental”⁵⁰.

Es de rango correlacional, Cazau (2006), describe: “A las investigaciones no correlacionales tienen el objetivo de calcular el rango de correlación que eventualmente pueda hallarse en dos o más variables, entre ellos. Es decir, buscan constituir la existencia de una correlación, cuál y de nivel es. Otra definición, los estudian los diversos fenómenos y su dependencia entre sí”⁵¹.

3.3. Población y muestra

Hernández Sampieri, refiere a la población a la “totalidad de entidades e individuos, lo cual se espera conocer aspectos de un estudio”. Hernández, et al refiere a “las poblaciones deberían describirse con transparencia y particularidades el tema, período y lugar”⁴⁸. En poblaciones finitas no es necesario elegir muestra, así no impacte los resultados de validez⁵². Es por eso que, la muestra a trabajar es con censo, es decir por fracción que constituye al total de la población.

De otro lado, se estima que la población es finita, por esta razón no se eligió, una muestra. Por lo tanto, el muestreo aplicado fue censal lo que involucra que se emplee el 100% de la población. Por ese motivo, de ninguna forma se realizó cálculos, precisar técnicas, ni la selección de procedimientos.

En el estudio la población está establecida por personal de la salud, que laboran en Gineco- obstetricia del hospital Daniel Alcides de Huanta, enero- abril del 2020, donde objeto de análisis es la población, constituida por 78 profesionales de la salud del servicio de ginecoobstetricia de los distintos sexos, tiempo de servicio y con diversas edades.

Población:

Todo el profesional de la salud que trabajan en el servicio de Gineco Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta: Obstetras 34, ginecólogos 12, enfermeras 32 total 78.

Muestra:

La investigación quedará constituida por el 100% de la población, en suma de, 78 profesionales de la salud del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero - abril 2020.

Criterios de inclusión

- ✓ Profesionales que trabajan en el servicio de Gineco Obstetricia.
- ✓ Profesionales que estén laborando al momento de realizar la encuesta.
- ✓ Profesionales que trabajan en el servicio de ginecoobstetricia, enero -abril 2020.

Criterios de exclusión

- ✓ Profesionales que no trabajan en el servicio.
- ✓ Profesionales de la salud que trabajan en otra entidad.
- ✓ Profesionales que no quieran participar en el estudio.

Muestreo.

La determinación de la muestra utilizada fue el muestreo no probabilístico por conveniencia. En ese sentido Hernández et al, radica en establecer muestras con disposición de acceso, disponibilidad de las personas de conformar un fragmento de muestra, cualquier especificación o momento práctico de un elemento en específico ⁴⁸.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Ficha técnica de variable clima organizacional**

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autor: Mg. Rojas Muñoz, José Percy.

Año: 2017.

Objetivo: Determinar el tipo de clima organizacional.

Contenido: 27 ítems

Escalas: no saludable, saludable y por mejorar.

Validez y confiabilidad: El MINSa – 2011, valido el cuestionario y consecutivamente fue reformulado, fue ratificado y asegurado por el autor. Finalmente la confiabilidad, alcanzó un coeficiente de 0.902, el cual indica que la herramienta cuenta con confiabilidad alta. ⁽³⁵⁾ Monitoreo: Enero – abril 2020. Lugar de aplicación: servicio Gineco obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión Huanta, enero - abril 2020. Forma Administración: directa.

Ficha técnica de la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral, autor: Instituto nacional de la mujer, Costa Rica; adaptado por Ortiz. Año 2013.

Tipo de Instrumento: Encuesta.

Objetivo: Evaluar características y dimensiones del desempeño laboral.

Población: Adultos mayores de edad.

Número de Ítems: 44.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto a lo observado.

Niveles o Rango: Alto (164-220), Medio (104-163), Bajo (44-103).

Variable: Desempeño laboral instrumento: Cuestionario técnicas: encuesta. Autor: Refulio Aliaga, Nora, año: 2013. monitoreo: Enero – abril 2020. Ámbito de aplicación:

servicio de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Acides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020. Forma de administración: directa.

3.5. Plan y procesamiento y análisis de datos

La investigación se ajustó a reglas nacionales e internacionales en investigación en individuos (animales o microorganismos) y prácticas actuales en bioseguridad. Se reflejó, envió la acreditación imprescindible ante todas las entidades incorporando la toma en los antecedentes. Seguidamente se realizó el método de estudio sobresaliente que se adecuó al contexto del estudio, de forma que se utilizó instrumento DE recolección de confiabilidad y validación de datos idónea, y así el lograr propósitos. La participación en forma anónima fue garantizada en el estudio, también se protegió sus datos personales según lo referido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Se otorgó un consentimiento informado a los colaboradores en la investigación para de esta manera cooperen con el voluntariado para la participación en el estudio. Asimismo en la actual investigación se indicara procedimientos y objetivos del estudio.

CAPITULO IV
PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos: Resultados

TABLA 1. Profesionales que laboran en Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, *enero – abril 2020.*

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Obstetras	34	43.6
Gineco obstetras	12	15.4
Enfermeras	32	41.0
Total	78	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se analiza en la tabla 1, de la totalidad de profesionales de la salud encuestada, en Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020, el 43.6% fueron obstetras, 15.4%ginecoobstetras y el 41% enfermeras.

TABLA 2. Clima organizacional de Gineco- obstetricia del servicio Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	52	66.7
Regular	19	24.4
Deteroriado	7	9.0
Total	78	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se analiza en la tabla 2, de la totalidad de profesionales de salud encuestadas, respecto al clima organizacional de Gineco- obstetricia, se estima que el 66.7% presenta un clima laboral bueno, 24.4% es regular y el 9% es deteriorado.

TABLA 3: Desempeño laboral de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	40	51.3
Medio	27	34.6
Bajo	11	14.1
Total	78	100.0

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Se analiza en la tabla 3, de la totalidad de profesionales de la salud encuestadas, respecto al desempeño laboral de Gineco - obstetricia, se estima que 51.3% es alto, 34.6% medio y 14.1% de los profesionales presentan desempeño laboral bajo.

TABLA 4. Dimensión de logro de metas de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	45	57.7
Medio	23	29.5
Bajo	10	12.8
Total	78	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se analiza en la tabla 4, de la totalidad de profesionales de salud encuestadas, respecto, a la dimensión de logro de metas del desempeño laboral 57.7% presento un desempeño laboral alto, y el 29.5% consideran desempeño laboral medio y el 12.8% que es bajo.

TABLA 5. Dimensión de iniciativa de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	43	55.1
Medio	27	34.6
Bajo	8	10.3
Total	78	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se analiza en la tabla 5, del totalidad de profesionales de salud encuestadas, respecto a la dimensión iniciativa en el desempeño laboral, el 55.1% estima una iniciativa en el desempeño laboral alto, 34.6% medio y 10.3% es bajo.

TABLA 6. Dimensión de relaciones interpersonales de Gineco - obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	40	51.3
Medio	25	32.1
Bajo	13	16.7
Total	78	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Se analiza en la tabla 6, de la totalidad de profesionales de salud encuestadas, respecto a la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral, el 51.3% estima relación interpersonal en el desempeño laboral alto, 32.1% medio y 16.7% es bajo.

TABLA 7: Contingencia de profesionales de la salud en proporción al desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Profesión	Enfermeras	4 5,1%	13 16,7%	17 21,8%	34 43,6%
	Ginecoobstetras	2 2,6%	4 5,1%	6 7,7%	12 15,4%
	Obstetras	5 6,4%	10 12,8%	17 21,8%	32 41,0%
Total		11 14,1%	27 34,6%	40 51,3%	78 100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se observa, en la tabla 07 que de la totalidad de profesionales de salud encuestadas, presentaron un desempeño laboral alto siendo esto, 34 enfermeras, 32 obstetras

TABLA 8: Contingencia de los profesionales de la salud en proporción al clima organizacional de Gineco - obstetricia Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Profesión	Enfermeras	3 3,8%	9 11,5%	22 28,2%	34 43,6%
	Ginecoobstetras	1 1,3%	4 5,1%	7 9,0%	12 15,4%
	Obstetras	3 3,8%	6 7,7%	23 29,5%	32 41,0%
Total		7 9,0%	19 24,4%	52 66,7%	78 100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 08 se estima, de la totalidad de profesionales de salud encuestadas, la apreciación del clima organizacional bueno, fueron enfermeras y obstetras.

4.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: El clima organizacional no tiene relación significativa del desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la Provincia de Huanta, enero – abril 2020.

HG: El clima organizacional no tiene relación significativa del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Norma hipotética para determinación de valor:

Si, P. valor < 0.01 deniega la hipótesis nula (HO) se admite hipótesis alterna (H3).

Si, P. Valor > 0.01 admite la hipótesis nula (HO) se deniega hipótesis alterna (H3).

TABLA 9: Prueba Rho Spearman de en asociación del clima organizacional y el desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Clima Organizacional	1,000	,712**
			,000
		78	78
	Desempeño Laboral	,712**	1,000
		,000	.
		78	78

** . La correlación es significativa bilateral nivel 0,01

Determinación

Así pues el coeficiente Rho Spearman (Rho = 0.712), constituye, asociación alta en las dos variables, existiendo un nivel bilateral de significancia $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$, se deniega H0, por consiguiente el rango de significancia es el 1% se deduce una correlación del clima organizacional significativo con el desempeño laboral en el servicio de Gineco-obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Hipótesis Específica 1

H0: El clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión logro de metas del desempeño laboral del servicio de Gineco – obstetricia metas del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

H1: El clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión logro de metas del desempeño laboral de Gineco-obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Norma teórica para determinación del valor

Si, P. valor < 0.01 deniega la hipótesis nula (H0) admite la hipótesis alterna (H3).

Si P. valor > 0.01 admite la hipótesis nula (H0) deniega la hipótesis alterna (H3).

TABLA 10: Prueba de Rho Spearman en asociación del clima organizacional y la dimensión de logro de metas del desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia Huanta, enero – abril 2020.

			Clima Organizacional	Logro de Metas
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlacion	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Logro de Metas	Coefficiente de correlacion	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa bilateral al nivel 0,01

Fuente: ficha de recolección de datos

Determinación

Así pues el coeficiente Rho Spearman ($Rho = 0.722$), constituye asociación alta entre las dos variables, existiendo el nivel bilateral de significativo p *value = $0.000 < 0.01$, se deniega H0, por consiguiente un rango significativo del 1% de allí que el clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión logro de metas del desempeño

laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia Huanta, enero – abril 2020.

Hipótesis específica 2

Ho: El clima organizacional no tiene relación significativa de la dimensión iniciativa del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

H2: El clima organizacional no tiene relación significativa de la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de Gineco Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Norma teórica para determinación del valor

Si, P. valor < 0.01 deniega la hipótesis nula (HO) se admite la hipótesis alterna (H3).

SI, P valor > 0.01 admite la hipótesis nula (HO) se deniega la hipótesis alterna (H3).

TABLA 11: Prueba de Rho Spearman en asociación al clima organizacional y la dimensión de iniciativa de desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

		Clima Organizacional		Iniciativa	
Rho Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,725**	
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	78		78
	Iniciativa	Coefficiente de correlacion	,725**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		
		N	78		78

** . La correlación es significativa bilateral al nivel 0,01.

Determinación

Así pues el coeficiente Rho de Spearman (Rho = 0.725), lo que constituye agrupación alta en ambas variables, existiendo, nivel bilateral significativo p *value= < 0.01, deniega H0, por consecuente el nivel significativo es de 1% de allí, el clima organizacional depende

significativamente de la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero - abril 2020.

Hipótesis específica 3

Ho: El clima organizacional no tiene relación significativa de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero - abril 2020.

H3: El clima organizacional se depende significativamente de la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral de Gineco Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

Norma teórica para determinar la decisión

Si, P. valor < 0.01 deniega la hipótesis nula (HO) se admite la hipótesis alterna (H3)

Si, P. valor > 0.01 admite la hipótesis nula (HO) se deniega la hipótesis alterna (H3)

TABLA 12: Prueba de Rho Spearman en asociación al clima organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia, enero - abril 2020.

			Clima Organizacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlacion	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	78	78

**La correlación es bilateral significativa al nivel 0,01.

Determinación

Así pues el coeficiente Rho de Spearman (Rho = 0.675), constituye, moderada agrupación en ambas variable, el rango bilateral significativa, p *value = 0.000 < 0.010, deniega

Ho, así se concluyente que el rango significativo es el 1% deduciendo, que el clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión iniciativa del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero - abril 2020.

4.3. DISCUSION DE LOS RESULTADOS:

De la investigación realizada los resultados encontrados, correspondiente al objetivo 1, se deduce que el clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión de logro de metas del desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; el coeficiente Rho Spearman ($Rho = 0.722$), $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$, deniega H_0 , por consiguiente existe nivel de significancia del 1% del mismo modo, del total de profesionales de salud entrevistados con respecto a la dimensión de logro de metas del desempeño laboral, el 57.7% estiman alto el desempeño laboral, 29.5% medio y el 12.8% es bajo.

Igualmente, del resultado encontrado, correspondiente al objetivo específico 2, deduce que el clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión iniciativa del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; el coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.725$), $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.001$, deniega H_0 , por consiguiente existe nivel de significancia del 1%, del mismo modo, del total de profesionales de salud entrevistados con respecto a la dimensión iniciativa del Desempeño Laboral, el 55.1% estiman el desempeño laboral alto, 34.6% medio y 10.3% es bajo.

Del mismo modo, de los resultados encontrados, en relación al objetivo específico 3, %, deduce que el clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral de Gineco- Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; el coeficiente Rho Spearman ($Rho = 0.675$), $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$, deniega H_0 , en consecuencia el nivel de significancia del 1% del mismo modo, del total de profesionales de salud entrevistados con respecto a la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral, 51.3% estiman al desempeño laboral alto, 32.1% medio y 16.1% es bajo.

Del mismo modo del resultado encontrado, en relación al Objetivo general, deduce que el clima organizacional tiene relación significativa del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; el coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.712$), $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$, deniega H_0 , en consecuencia el nivel de significancia es de 1%, por consiguiente se estima que de la totalidad de los profesionales encuestados, mayoritariamente eran enfermeras y obstetras con alto desempeño laboral; es así que, se estima de la totalidad de profesionales encuestado, mayoritariamente eran obstetras con apreciación clima organizacional bueno; de igual forma, de la totalidad de profesionales de la salud encuestados del clima organizacional del servicio de Gineco – Obstetricia, 66% estiman que el desempeño laboral es bueno, 24.4% regular el 9% está deteriorado. Lo mismo que, de la totalidad de profesionales de salud entrevistados con respecto al desempeño laboral de Gineco - Obstetricia, estima al desempeño laboral en un 51.3% es alto, 34.6% medio y 14% que es bajo.

De igual modo los resultados encontrada en la investigación confirma lo proyectado por Hernández (2011), en consecuencia concuerda en afianzar al clima organizacional que es una variable dependiente que se relaciona con otras variables de resultados de gestión y de administrativa, así en el caso del desempeño laboral se encontró, coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.712$), $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$, admitió que el clima organizacional tiene relación del desempeño laboral de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; coincidiendo a su vez con lo señalado por Alcalá (2011), dado que predominantemente en efecto el clima organizacional estima un desempeño laboral 66.7% es bueno, 24.4% regular y el 9% está deteriorado; además estos valores constituyen algunas conductas determinadas, con la finalidad de optimizar el clima organizacional.

Por otra parte el resultado obtenido en la investigación, confirma lo proyectado por La Torre (2012), quien refiere en relación al desempeño laboral, la valoración permanente es elemento primordial en entidades privadas y públicas, puesto que aplica destrezas y perfecciona la actividad. La causa incluye visión, misión, cultura organizacional y la capacidades laboral de los puestos; admitiendo así a lo proyectado por Baquerizo (2015), en relación a la mayor incidencia en el desempeño laboral de Gineco - obstetricia, estima al desempeño laboral el 51.3% es alto, 34.6% medio y 14% que es bajo; admitiendo igualmente en aseverar destrezas para el progreso del desempeño y el clima organizacional, demostrando dependencia significativa entre las dos variables, así ratifica, lo planteado por Natividad (2010), debido demostrar que existe dependencia significativa estadística del clima organizacional y el des desempeño laboral; a este respecto, Pelaes (2010),propuso en relación a la estimación se ha convertido en el desarrollo en una labor con entorno agradable cuando no ocurre, no se cuenta con efectivo, utilidad que imposibiliten al profesional que entable a investigar retos recientes, afectando propósitos de conservación de capacidad con que cuente la entidad. Consecuentemente, al no contar con un conservado clima laboral se censura la desilusión de la entidad; admitiendo de igual forma lo estudiado Por Sánchez (2015), debido a que el clima organizacional es una variable dependiente pretendiendo fortalecer, optimizar, en situación de las labores que pongan en práctica; habiendo de señalar que encuentran entidades de salud, que estudio la variable clima organizacional, expresando valoración de forma periódica.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES:

1. Correspondiente a la hipótesis general, la presente investigación evidencia al coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.712, evidenció alta asociación en ambas variables clima organizacional depende significativamente del desempeño laboral de Gineco – obstetricia Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; es por ello, que se estima que de la totalidad de profesionales de salud encuestadas, mayoritariamente eran obstetras y enfermeras con desempeño laboral alto; de otra parte, se estima que la totalidad de profesionales de salud encuestados, mayoritariamente son obstetras con apreciación que el clima organizacional es bueno asimismo , de la totalidad de profesionales de la salud encuestados del clima organizacional de Gineco - obstetricia, 66.7% estiman que el desempeño laboral es bueno, 24.4% regular y el 9% está deteriorado. De igual manera, de la totalidad de profesionales de la salud de salud encuestados respecto al desempeño laboral de Gineco - obstetricia, 51.3% estiman al desempeño laboral alto, 34.6% medio y 14% es bajo.
2. Con referencia a la hipótesis específica 1, la investigación evidenció al coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.722, aseveró alta asociación en ambas variables, existiendo un rango de significancia bilateral. $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$ aseveró denegar la H_0 ; persuadiendo que el clima organizacional tiene relación significativa de la dimensión de logro de metas del desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; por tal razón, de la totalidad de profesionales de salud encuestados sobre dimensión de logro de metas de desempeño laboral, 57.7% estima el desempeño laboral alto, 29.5% medio y 12.8% que es bajo.
3. correspondiente a hipótesis específica 2, el estudio evidencia que el coeficiente de

correlación Rho Spearman, es 0.725, evidenció alta asociación de ambas variables, así mismo el rango de significancia bilateral $p.* \text{ value} = 0.000 < 0.01$ admitió denegar la H_0 ; por tal razón el clima organizacional depende de forma significativa de la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de Gineco – Obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020; es por ello, que, de la totalidad de profesionales de la salud encuestados con respecto a la dimensión iniciativa del desempeño laboral, 55.1% estiman desempeño laboral alto, 34.6% medio y 10.3% es bajo.

4. Con relación a la hipótesis específica 3, la investigación evidencia a la totalidad de profesionales encuestados respecto, a la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral, 51.3% estiman al desempeño laboral alto, 32.1% medio y 16.7% es bajo, es por ello, el clima organizacional depende de forma significativa de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril 2020.

5.2. RECOMENDACIONES

1. En relación a la dimensión logro de metas se recomienda conseguir efectuar el programa y organización de las acciones a realizar de acuerdo al puesto laboral con el propósito de alcanzar optimizar la categoría de desempeño laboral.
2. Se plantea en argumento a la dimensión iniciativa, incluir al resto de personas del equipo de labor incidiendo en las capacidades de la totalidad para el cumplimiento de los propósitos.
3. Debería intercederse en consecuencia a la dimensión de relaciones interpersonales admitir opiniones e insuficiencias, pese de no comparar para conseguir optimizar

completamente el nivel de desempeño laboral.

4. En relación del clima organizacional es imprescindible que el hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, particularmente del servicio Gineco obstetricia implemente áreas que admitan a los profesionales analizar los problemas existentes en el servicio, con finalidad de acceder a su discernimiento y las habilidades ligadas para su perfeccionamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Everardo C. Información estratégica para tu negocio, Mal clima laboral. información estratégica para tu negocio. Revista Match estrategia gestión y comunicación 2011. 1(1):1-2.
2. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Revista de salud 2015; 214(123): 1-10.
3. Organización Mundial de la Salud. Derecho a la salud. Ginebra Suiza revista de salud 2015; 243(23): 234-12.
4. Segredo A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana en salud pública. 2013; 39(2): 864-3466.
5. Ministerio de salud, Unidad Funcional de Gestión de la Calidad en Salud; Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Documento técnico RM N° 623-2008/MINSA. [acceso 06 de junio del 2018]. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
6. Oficina de Gestión de las Personas. Plan de evaluación del clima organizacional del gobierno regional de Ayacucho. Perú; 2016 [acceso 11 de febrero 2018]. OGPSM. Disponible en: <https://www.regionsanmartin.gob.pe/OriArc.pdf?id=79482>.
7. Likert, J. Clima Organizacional. Ed. Interamericano. New York: EUA; 1967.
8. Freddy, W. Importancia De La Gestión Del Talento Humano. 2017. [citado 15 junio, 2018]. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-dela-gestion-del-talento-humano>. 65

9. Muñoz S. E, Coll B. J.M, Torrent Q. M, Linares P.L. Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios: Aten Primaria. [Internet]. 2006 [citado 10 febrero 2018]; 37(4):209-14. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341>
10. Manosalvas V.C.A, Manosalvas V. M.O, Quintero J.N. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación: AD-minister. (Col) [Internet]. 2015 [citado 10 febrero 2018]; (26): 5 – 15. Disponible desde: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>.
11. Pavón L.P, Gogeoascoechea T.M.C, Sobeida M, Blázquez M.L, Blázquez D.C.R. Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. Salud en Tabasco (Mex) [Internet]. 2011 [citado 10 febrero 2018]; 17 (1): 13-21. Disponible desde: <http://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>.
12. Iglesias F. C, Llorente H. R, Dueñas F.D, Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. Inv. Reg. (Esp) [Internet]. 2011 [citado 10 febrero 2018]; (19): 25-49. Disponible desde: https://old.aecr.org/images/ImatgesArticles/2011/5/02_IGLESIAS.pdf.
13. Chávez S. D. P, Rios L. K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Lazarte Echegaray. [tesis para obtener el grado de licenciado en enfermería]. Trujillo, 2015.
14. Hospinal E. S. Clima organizacional influyen en la satisfacción laboral en la empresa F y D. Inversiones S.A.C. Industrial Data (Perú) [Internet]. 2013 [citado 11 marzo 2018]; 16(2): 75-78. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>.

15. Cifuentes R. J, Manrique A.F. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Av. Enferm. (Col) [Internet]. 2014 [citado 11 marzo 2018]; 32 (2): 217-227. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>.
16. Carballo Chiñas A, Priego Álvarez H, Avalos García M. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco. Adm (Mex) [Internet]. 2015 [citado 2 de enero 2018]; 21(59): 43-51. Disponible en: <http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1833/1/1011-876-A.pdf>.
17. Contreras Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención. [Tesis de Maestría en Enfermería, énfasis en gerencia en servicios de salud]. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia; 2013.
18. Fernández R, Cobos P, Figueroa M. Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. Rev. Cub salud pública (Méx) [Internet]. 2013 [citado 2 de enero 2018]; 41(4):593-602. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864.34662015000400003.
19. Arévalo Pinedo P, Tapia Delgado E. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Salud de la liga contra el Cáncer [Tesis para optar el título de enfermería]. Lima: Univ. Priv. Norbert Wiener, Perú; 2016.
20. Apancho Ccapa G, Condori Quispe K. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado [Tesis para optar el título de Enfermera]. Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa. 2016.

21. Rivera Rodenas I. Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma [Tesis para optar el título Profesional de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú; 2015.
22. Huamán Cucho G, Ramos Cunya Judith. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al centro de salud Ascensión Huancavelica [Tesis para optar el título profesional de Lic. en Enfermería]. Universidad Nacional de Huancavelica; 2015.
23. Castro Granados E, Espinoza Cueva J. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del centro de salud La Libertad Huancayo [Tesis para optar el título profesional de Lic. en Enfermería]. Universidad Nacional del centro del Perú; 2014.
24. Ministerio de Salud (MINSA). Documento técnico metodología para el estudio del clima organizacional del Ministerio de Salud. RM N°623; 2008 [acceso 11 de febrero 2018]. Perú. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf.
25. Lewin, k. Lippitt, R. White, R.K. Averigua el comportamiento agresivo en "climas sociales" creados experimentalmente. Revista de psicología social. (esp) [Internet]. 1939 [citado 15 de junio 2018]; 10 (2): 271-299. Disponible desde: <http://revistas.um.es/rie/article/view/110141/104751>
26. Chiavenato, I. Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill; 2009.
27. Anzola, O. Una mirada de la cultura corporativa. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. 2003.
28. Pavón L.P, Gogeoascoechea T.M. La importancia de la administración en salud. Rev. Medica de la universidad Veracruzana (Mex) [Internet]. 2004

- [citado 20 mayo 2018]; 4 (1): 13-16. Disponible desde:
https://www.uv.mx/rm/num_anteriores/revmedica_vol4_num1/articulos/admon-salud.htm
29. Tito H.P, Arauz Ch. A. El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal: Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor San Marcos. Lima [Internet] 2015 [citado 10 abril 2018]; 18(36): 39-61. Disponible desde:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11737>
30. Pérez Tenazoa N, Rivera Cardozo P. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana [Tesis para optar el título de Magister en Gestión Empresarial]. Iquitos: Universidad Nacional de La Amazonia Peruana; 2013.
31. Romero, F. (2016). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Recuperado de:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>
32. Queipo, B. (2012). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Recuperado de: <http://www.pdf/280/28080308.pdf>
33. Pérez, M. (2015). Las Personas y la competitividad. Recuperado de:
<http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwj->
34. Workmeter (2016). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Recuperado de: <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/Mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>.

35. Axpe (2103). Claves para un buen desempeño laboral. Recuperado de:
<http://www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buen-desempeno-laboral/>
36. Aguilar L. (2013). Teoría de Skinner, Maslow y Mc Gregor en equipos de alto rendimiento. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/teoria-de-skinner-maslow-y-mc-gregor-en-equipos-de-alto-rendimiento.htm>
37. Real Academia Española (2017). Meta. Recuperado de:
<http://dle.rae.es/?id=P47c7nH>
38. Sáez, F. (2016). Define tus metas. Recuperado de:
<http://facilethings.com/blog/es/goals>.
39. García, M. (2012). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de:
http://www.eumed.net/libros-ratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
40. Uca (2016). Iniciativa. Recuperado de:
http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=148:iniciativa&catid=55:competencias
41. Contreras, A. (2016). Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevaletientes en un mundo globalizado. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:>
42. Orellana L. estadística descriptiva. 2001. Disponible en;
http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf.
43. Palma S. M. Teoría e investigación en Psicología Univ. Ricardo Palma. (Perú). 2009; 9(1); 27 - 34.

44. Senties, L. Colegio Mexicano de Especialistas en Ginecología y Obstetricia, A.C. México; 2019.
45. Colegio de Obstetrices Del Perú. Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio de Obstetrices del Perú; 2016.
46. Ajzen, I. y Fishbein, M. Relaciones actitud-comportamiento: un análisis teórico y revisión de la investigación empírica. Boletín psicológico, 84 (5), 888- 918. 1977
47. Bunge, M. La investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía. Editorial ARIEL. Barcelona – España; 1999
48. Cívicos, A. & Hernández, M. Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. Revista Acciones e investigaciones sociales, Costa Rica; 2007.
49. Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. México. Mc Graw Hill Interamericana; 2010. Pp.4-589.
50. Pineda E., Alvarado, E., Canales F.; Metodología de la investigación, Manual para el desarrollo de personal de salud, E.E.U.U., 2aed. Ed. Organización Panamericana de la Salud. Washington; 1994.
51. Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería. Recuperado de: http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf.
52. Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Recuperado de: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%c3%93n%20a%20la%20investigaci%c3%93n%20en%20cc.ss.pdf>

53. Rojas Muñoz J. El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016. [tesis magistral]. Perú. Universidad Cesar Vallejos; 2017.

ANEXOS

Anexo N°1

Solicitudes

Lima, 27 de marzo del 2020

**Solicito: Carta de Presentación para
Recolectar datos (tesis de post grado)**

Grados títulos
NOMBRE DEL DIRECTOR
DIRECTOR
E.A.P de post grado
Universidad Norbert Wiener

Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Pilar Heredia Espinoza, estudiante de post grado Profesional gestión en salud la Universidad Norbert Wiener, con código N° a2018900653, solicito una Carta de Presentación dirigido a la Directora María Elena Márquez Calvo Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta para acceder a la respectiva institución y recolectar datos de mi proyecto de tesis para obtener el título de Grado de maestra de gestión en salud cuyo objetivo general es recolectar datos

El asesor de la respectiva investigación es el DR. Cesar Augusto Mescua Fernández

Adjunto: Instrumento de recolección de datos de clima organizacional

Instrumento de recolección de datos de desempeño laboral

Atentamente,

PILAR HEREDIA ESPINOZA
Estudiante del post grado de maestría Gestión en Salud.
Universidad Norbert Wiener

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- Marque con una x la respuesta correcta:
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta

Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	SIEMPRE
	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es características de nuestra organización				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
4	Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				

13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficio son razonables				
15	Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
	CULTURA ORGANIZACIONAL				
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
22	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
26	Estoy sonriente				
27	Cometo errores				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *el desempeño laboral*. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión de recursos humanos.

1. LOGRO DE METAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1. Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.					
2. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
3. Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.					
4. Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.					
5. Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
6. Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.					
7. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.					
8. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.					
9. Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.					
10. Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.					

2. INICIATIVA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
11. Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.					
12. Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.					
13. Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.					
14. En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
15. Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.					
16. Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.					
17. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
18. En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.					
19. Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.					
20. Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.					
21. Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.					
22. Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.					
23. Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.					
24. Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.					
25. Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.					
26. Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.					
27. Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.					

3. RELACIONES INTERPERSONALES.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
28. Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.					
29. Respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.					
30. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.					
31. Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.					
32. Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.					
33. Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
34. Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.					
35. Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.					
36. Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.					
37. Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.					
38. No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.					
39. Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información.					
40. Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.					
41. Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.					
42. Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.					
43. Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.					
44. Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.					

ANEXO N° 4 BASE DE DATOS

N°	P	DESEMPEÑO LABORAL																																											
		Logros de Metas											Iniciativa											Relaciones Interpersonales																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
1	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
2	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
3	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
4	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
7	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4	
8	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
9	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
10	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
11	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
13	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
14	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
15	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
16	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
17	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
19	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4		
20	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
21	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
22	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
23	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

55	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4				
56	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4				
57	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4				
58	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4				
59	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
60	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	
61	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
62	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
63	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
64	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
65	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
67	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4
68	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
69	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4		
70	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
71	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
73	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
74	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
75	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
76	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4
77	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	3	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
2	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
3	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
4	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	
8	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
9	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
10	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
11	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
14	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
15	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
16	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
17	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
18	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	
20	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
21	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
22	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	
23	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
24	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
25	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
26	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
27	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	5	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
28	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
29	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
30	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5

67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5				
68	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
69	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
70	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
71	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
72	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
73	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
74	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
75	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
76	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
77	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
78	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Diseño metodológico
<p>Problema general -¿Cuál ha sido el nivel de relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales de salud que laboran en Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta entre enero - abril del 2020?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál ha sido el nivel de relación del clima organizacional con la dimensión de logro de metas del desempeño laboral del personal de salud de Ginecoobstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril del 2020? - ¿Cuál ha sido el nivel de relación del Clima organizacional con la dimensión de iniciativa del desempeño laboral del personal de salud de Gineco - ¿Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero – abril del 2020? - ¿Cuál ha sido el nivel de relación directa del Clima organizacional con la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral de los profesionales de salud de Gineco - Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, ¿enero – abril 2020?</p>	<p>Objetivo General -Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de Gineco obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, e nero- abril .2020.</p> <p>Objetivos Específicos -Determinar la relación entre clima laboral y dimensión de logro de metas desempeño laboral del personal de salud de Gineco obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril. 2020. -Determinar la relación entre clima organizacional y dimensión de iniciativa del despeño laboral del personal de salud de Gineco obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril. 2020.. -Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión de relaciones personales desempeño laboral del personal de salud de Gineco - obstericia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril. 2020.</p>	<p>Hipótesis General -Existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de personal de salud de Gineco - obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión, enero-abril 2020.</p> <p>Hipótesis Específica -Existe relación directa del clima organizacional con la dimensión de logro de metas del desempeño laboral del personal de salud del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril 2020. -Existe relación directa del clima organizacional con la dimensión iniciativa del desempeño laboral del personal de salud de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril 2020. -Existe relación directa del clima organizacional con la dimensión iniciativa del desempeño laboral del personal de salud de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta., enero- abril 2020. -Existe relación directa del clima organizacional con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral del personal de salud de Gineco – obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril 2020.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional: Dimensiones</p> <p>Potencial humano</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral. Dimensiones: Logro de metas</p> <p>Iniciativa</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Indicador</p> <p>Innovación Liderazgo Estimulo Comodidad</p> <p>Estructura Comunicación estructural Admitir disposiciones Retribución</p> <p>Motivación Identidad Conflicto y cooperación</p> <p>Contribución Desempeñar Soporte</p> <p>Determinación Esfuerzo Imaginación</p> <p>Responsabilidad Empatía Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de Investigación: básica con enfoque cuantitativo</p> <p>Método y diseño de la investigación Método: Hipotético deductivo Diseño de investigación: no experimental, descriptivo</p> <p>Población: 78 profesionales de la salud del servicio de Gneco - obstetrica del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta. Enero- abril. 2020.</p> <p>Muestra:78 profesionales de la salud constituida por toda la población</p> <p>Muestreo: no se considera muestreo por considerarse a toda la población.</p>