

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
PROFESIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL
HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA – HUARAL, 2019**

PRESENTADO POR:

María Elizabeth Ramos Damazo

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

M(o) Oscar Otilio Osso Arriz

HUACHO - 2019

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA –
HUARAL, 2019**

María Elizabeth Ramos Damazo

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(o) Oscar Otilio Osso Arriz

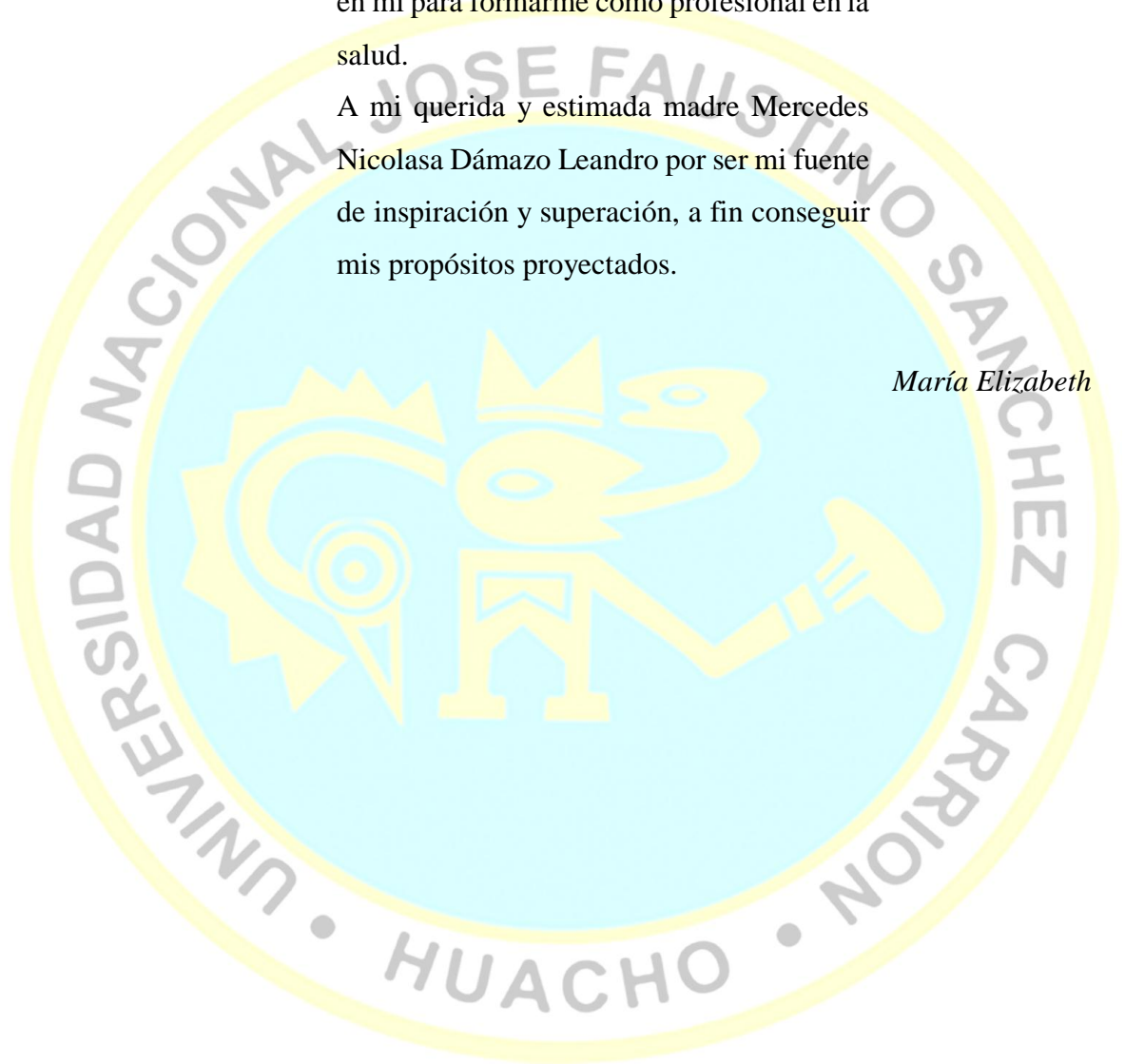
**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2019**

DEDICATORIA

A mi familia que en todo momento creyeron en mí para formarme como profesional en la salud.

A mi querida y estimada madre Mercedes Nicolasa Dámazo Leandro por ser mi fuente de inspiración y superación, a fin conseguir mis propósitos proyectados.

María Elizabeth



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a dios por darme la vida y salud para poder ejecutar este proyecto que era como un sueño para mí.

De manera especial a mis queridos docentes de maestría de la U.N.J.F.S.C., los que con muchísima paciencia lograron mostrarme el camino de la sabiduría para forjarme como una profesional en el campo de la salud.

María

INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE.....	5
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Formulación de problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.5. Delimitaciones del estudio.....	15
1.6. Viabilidad del estudio	16
1.6.1 Evaluación Técnica	16
1.6.2 Evaluación ambiental	16
1.6.3 Evaluación financiera.....	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. La gestión del cambio organizacional.....	28
2.2.2. Desempeño profesional.....	31
2.3. Bases filosóficas.....	34
2.4. Definición de términos básicos.....	36
2.5. Hipótesis	38
2.5.1. Hipótesis General	38

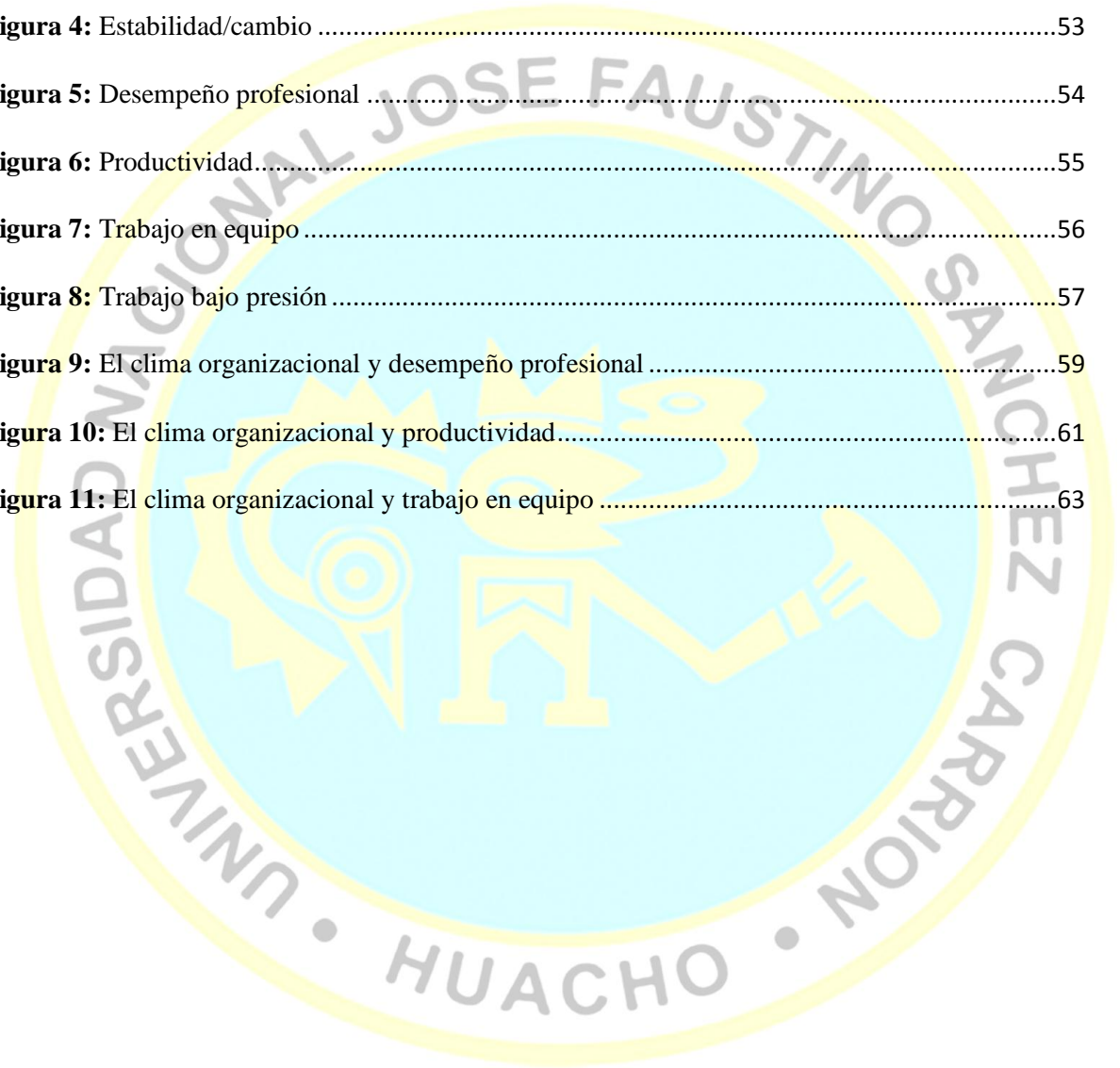
2.5.2. Hipótesis específicas.....	38
2.6. Operacionalización de Variables	39
CAPITULO III METODOLOGIA.....	41
3.1. Tipo y Nivel de investigación	41
3.2. Diseño metodológico	42
3.3. Población y muestra.....	42
3.3.1. Población	42
3.3.2. Muestra	43
3.4. Técnicas e de recolección de datos	44
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	48
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS	50
4.1. Análisis de los resultados.....	50
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	58
CAPITULO V DISCUSIÓN	66
5.1. Discusión de los resultados.....	66
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1. Conclusiones.....	69
6.2. Recomendaciones	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la inconstante X	39
Tabla 2: Operacionalización de la variable Y.....	39
Tabla 3: colectivo de análisis	43
Tabla 4: Muestra de estudio	43
Tabla 5: Juicio de especialistas	45
Tabla 6: Fiabilidad de la variable Y	47
Tabla 7: Fiabilidad de la variable X	47
Tabla 8: Interpretación del coeficiente de correspondencia de Spearman	49
Tabla 9: Clima organizacional	50
Tabla 10: Relaciones interpersonales	51
Tabla 11: Autorrealización.....	52
Tabla 12: Estabilidad/cambio.....	53
Tabla 13: Desempeño profesional.....	54
Tabla 14: Productividad	55
Tabla 15: Trabajo en equipo.....	56
Tabla 16: Trabajo bajo presión.....	57
Tabla 17: Correspondencia entre el clima organizacional y el rendimiento profesional.....	58
Tabla 18: Correspondencia entre el clima estructural y productividad	60
Tabla 19: Correspondencia entre el clima estructural y el compromiso en grupo	62
Tabla 20: El clima organizacional y trabajo bajo presión.....	65

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clima organizacional	50
Figura 2: Relaciones interpersonales.....	51
Figura 3: Autorrealización	52
Figura 4: Estabilidad/cambio	53
Figura 5: Desempeño profesional	54
Figura 6: Productividad.....	55
Figura 7: Trabajo en equipo	56
Figura 8: Trabajo bajo presión	57
Figura 9: El clima organizacional y desempeño profesional	59
Figura 10: El clima organizacional y productividad.....	61
Figura 11: El clima organizacional y trabajo en equipo	63



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño profesional de los trabajadores de sanidad del Hospital San Juan Bautista – Huaral, 2019”, es un trabajo de investigación para conseguir el nivel de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la U.N.J.F.S.C.

Los métodos a los que se dio uso se ubican en el interior de la investigación primordial es de prototipo Elemental, de rango expresivo, correlacional, no experimental y la suposición planteada fue: “El clima organizacional se corresponde con el ejercicio profesional de los trabajadores de sanidad del hosp. San Juan Bautista de Huaral, 2019”. Para la investigación, la población fue estuvo formada por 208 enfermeros del hosp. San Juan Bautista- Huaral 2019. En la investigación se determinó el uso de una muestra por conveniencia de 111 personas. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario, que se empleó en primer y segundo inconstante. Las consecuencias evidencian que hay conexión entre el clima organizacional y el desempeño profesional del personal de salud del Hosp. San Juan Bautista - Huaral, 2019, esto se debe a la correlación de Spearman que restituye un importe de 0.489 lo cual es una magnitud contenida.

La autora

Palabras clave: Clima, desempeño organización,

ABSTRACT

The present research work entitled: "Organizational climate and professional performance of the health personnel of the Hospital San Juan Bautista - Huaral, 2019", is a research work to obtain the academic degree of Master in Management of Health Services of the Graduate School of the José Faustino Sánchez Carrión National University.

The methodology used is within the basic research is Basic, descriptive level, correlational, not experimental and the hypothesis was: "The organizational climate is related to the professional performance of health personnel of the Hospital San Juan Bautista – Huaral, 2019." For the investigation, the population was formed by 208 nurses of the Hospital San Juan Bautista-Huaral 2019. In the investigation the use of a sample was determined by convenience of 111 people. The main instrument used in the investigation was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a relationship between the organizational climate and the professional performance of the health personnel of the Hospital San Juan Bautista-Huaral, 2019, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.489 being a moderate magnitude.

The author

Keywords: climate, organization, performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centró en buscar la conexión entre el Clima organizacional y desempeño profesional de los trabajadores de sanidad del hosp. San Juan Bautista – Huaral, 2019”, de esta manera se pudo conocer la correlación que existe entre las variables propuestas.

Para Chiavenato (1994) el Clima Organizacional “se describe al medio en el interior que existe entre los segmentos de la ordenación y está de manera íntima conectado con el nivel de estimulación de sus miembros” (p.74). esta manera es importante mantener un ambiente de paz y tranquilidad entre los miembros integrantes de la institución.

La investigación se estructuró en seis capítulos, según lo conviene la facultad de Posgrado de la casa de estudios.

Capítulo I se refiere al planteamiento del problema que relacionan a las inconstantes de análisis: Temperatura organizacional y ejercicio profesional de los trabajadores de salud.

Capitulo II conformado por el cuadro hipotético que relacionan las variables de análisis, se propone los aspectos teóricos conectados con la temperatura organizacional y el trabajo profesional.

Capitulo III define la metodología a implementar en la investigación, siendo descriptiva correlacional.

Capitulo IV se expone todo lo referido a resultados conseguidos tras la administración de las herramientas de recaudación tabulación e información, con sus respectivas tablas y figuras.

Capítulo V se presenta la disputa de consecuencias, que se contrastan con otras investigaciones.

Capítulo VI muestra las terminaciones y los encargos como resultado del análisis.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Al transcurrir el periodo, la formación social política, y los métodos de repartimiento se han perfeccionado ampliamente, esto se debió al desarrollo continuado del colectivo y el manejo insensato de los medios, sin embargo, perennemente con la intención de lograr la eficiencia social de base.

En la actualidad, se pueden notar diversas estrategias para optimar el enfoque competitivo de las distribuciones emprendieron a tener vínculos con permutaciones que se vuelven en invenciones en los métodos de revelación, lo cual puede generar retroceso entre los que lo utilizan o en nuevos asuntos son sub perfeccionados en su utilización (Markus et al., 1994; Sauer, 1993). Dichos hechos han formado algunos problemas entre los diferentes grados de ordenación de las instituciones, de manera particular entre los que administran los planes inventores y entre los que corresponden transportar a la actividad.

Las ordenaciones de salud advierten los procedimientos de sistematización como la escueta proyección de recurso con la finalidad de que en general la ordenación o más o menos un reto técnico en parte de considerarlo decisiones que implican los productos pedagógicos de la sociedad. En proporción es asimismo que los comprometidos de las ejecuciones se reúnen en inseguras sistemáticas adjuntas (traspíes en el software o prontitud de contestación de los sistemas) en tanto desconocen argumentos de conducta humana (examinar si los practicantes le tiene temor al reciente método o si existieron examinados con respecto las carencias de comunicación que el tal método les podría ofrecer). (Bambaren & Alatrística, 2011)

Esta investigación, se dirige a la metamorfosis de estas ordenaciones, con la apariencia de cooperar a adelantar en la ruta del beneficio de la eficacia y en la administración de los medios en el beneficio de sus propósitos primordiales: conservar en la colectividad a la que atienden con excelentes rangos de sanidad, con un coste sensato, así como en la parte pública como en el personal.

La presente investigación se realizará en el Hosp. San Juan Bautista de Huaral, 2019, inaugurado un 06 - marzo - 1985, siendo su primer director el Dr. Nureña Mestanza. Actualmente dirige los destinos del hosp. “San Juan Bautista” en Huaral, el médico pediatra, Víctor Eduardo Bacini Pérez, quien asumió la responsabilidad en el presente año.

La Red de Salud Huaral - Chancay, para salvaguardar la salud de la población tiene bajo responsabilidad 02 hospitales (Huaral y Chancay) y 51 establecimientos de salud periféricos, distribuidos 20 en la costa y 31 en la sierra, con una población asignada 189 385 habitantes.

Cuenta con un staff de médicos especialistas: medicina general, medicina interna, neurología, neumología, endocrinología, medicina física y rehabilitación, gastroenterología, psiquiatría, hematología, reumatología, infectología, cirugía, traumatología, oftalmología, otorrinolaringología, ginecología, así como odontólogos, obstetras, trabajadoras sociales, enfermeras, psicólogos, nutricionistas y personal asistencial y administrativo.

La atención en el servicio de emergencia las 24 horas del día, asimismo contamos con una red de ambulancias totalmente equipadas, con equipos de alta tecnología, utilizadas para el traslado y atención médica de pacientes en estado crítico.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Qué conexión que hay entre el clima organizacional y el rendimiento profesional de los trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la conexión existente entre el clima organizacional y la productividad del rendimiento competitivo de los trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019?

¿Cuál es la conexión que hay entre el clima organizacional y el trabajo en equipo del desempeño profesional de los trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019?

¿cuál es la conexión existente entre el clima organizacional y la labor con apremio del desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

establecer la conexión que hay entre el clima organizacional y el rendimiento profesional de los trabajadores de salud en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la conexión que hay entre el clima organizacional y la productividad del rendimiento competitivo de los trabajadores de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019.

Establecer la conexión que hay entre el clima organizacional y la labor en equipo del rendimiento profesional de los trabajadores de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019.

Establecer la conexión que hay entre el clima organizacional y la labor bajo presión en el rendimiento profesional del personal de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Se ha propuesto estudiar el Clima Organizacional en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019, contribuyendo sapiencias e invenciones logrados como consecuencia de las indagaciones aprovechadas que se ejecutan y frecuentando de cooperar o favorecer en la contestación ante los distintos desafíos que afrontan las ordenaciones de los distintos fragmentos que en nuestras regiones de predominio geográfico satisfacen.

En este hosp. Así mismo se planea el reto de ser un hosp. digitalizado, lo cual involucra que los ordenamientos que anteriormente se ejecutaban en papeles actualmente se realicen por medio de conjunto de técnicas de informaciones. Adicional a la digitalizar al hosp. esta ordenación tendría un reciente modo de encargo, llamado “gestión por procedimientos”, así mismo de un reciente modo de trasladar los procedimientos hospitalarios, llamados “atenciones progresivas”, las que implicarían una ordenación de sanidad diferente a la tradicional.

En el aspecto científico, la investigación identifico la conexión entre la temperatura organizacional y el rendimiento profesional de los trabajadores de salud en el Hospital en Huaral, de manera que los resultados sirvan para mejorar los contextos profesionales y la eficacia de los recursos humanos del sector salud en su desenvolvimiento diario.

En el aspecto práctico la investigación permitió determinar la conexión entre la temperatura organizacional y el desempeño profesional de los recursos humanos de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial.

El análisis se llevó a cabo en el hosp. San Juan Bautista en Huaral, el cual pertenece a la red de salud Huaral Chancay, jurisdicción de Huaral región Lima.

Delimitación Poblacional.

El grupo social objeto de investigación fueron los trabajadores enfermeros en el hosp. San Juan Bautista en Huaral, perteneciente a la red de salud Huaral Chancay, provincia de Huaral región Lima.

Delimitación Temporal.

La investigación se centró en el periodo 2019; pero para efectos de estudio, se partió de un análisis situacional de los años anteriores.

1.6. Viabilidad del análisis

1.6.1 Evaluación Tecnológica

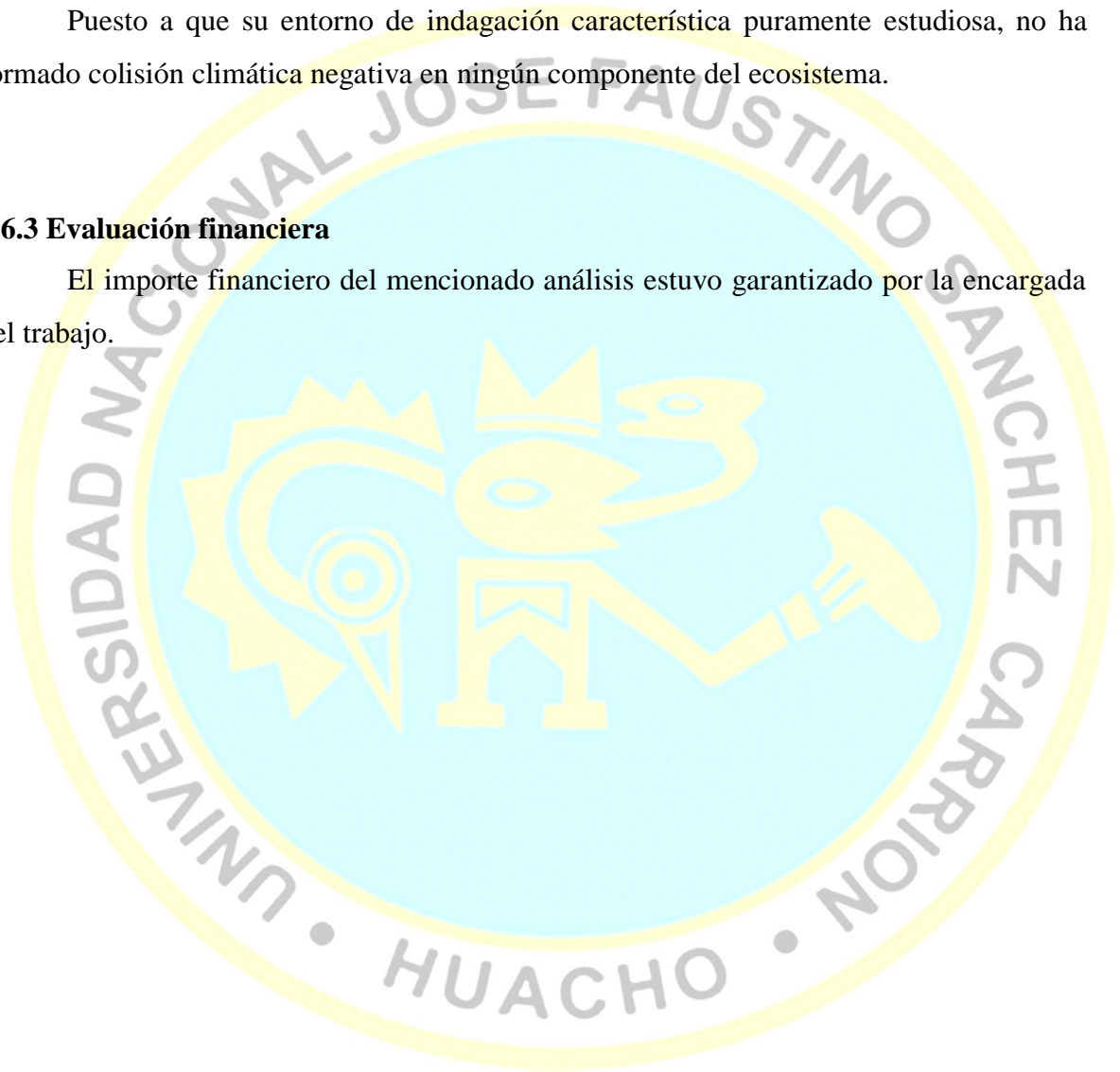
En el análisis de teoría se contemplaron los componentes fundamentales a fin de que su progreso, en relación con lo determinado por la Facultad de Postgrado de la U.N.J.F.S.C. en Huacho.

1.6.2 Evaluación ambiental

Puesto a que su entorno de indagación característica puramente estudiosa, no ha formado colisión climática negativa en ningún componente del ecosistema.

1.6.3 Evaluación financiera

El importe financiero del mencionado análisis estuvo garantizado por la encargada del trabajo.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel Internacional

(Salazar, 2011) en su teoría para lograr el nivel de Doctor titulado: “Proposición de un piloto de intervención a fin de ayudar en el cometido de la permutación, en hosps. de Yucatán, México” que estuvo originado como resultado del beneficio particular de tratar de concebir porqué varias de las organizaciones mexicanas, particularmente yucatecas, del área de sanidad no logran tenerlo transparente una ruta que les transporte con dirección a la evolución. En general con la intención de optimar el entorno que actualmente, en el discernimiento del ejecutor, predomina, en la que las organizaciones se revelan a innovar y si lo ejecutan es de manera tardía. En esta labor se pretende por un lado reflexionar, examinar e indagar, que son esos componentes que imposibilitan o impulsan las preparaciones que permitirían conseguir superiores condiciones de rendimiento de las organizaciones y, por otro lado, plantear recomendaciones y sugerencias, beneficio de ejecutar un estudio en un asunto en profundidad. A fin de ejecutar esta labor se emplearon técnicas de investigación innovadoras en el ámbito, así también recientes modos de interponerse en las organizaciones de sanidad por medio la consultoría. esperando que las consecuencias logren ser motivo de nuevas investigaciones que consientan determinar y coincidir lo cual vendría a ser un modelo de intervención que facilite el cambio en las organizaciones hospitalarias en Yucatán.

(Drobny, 2013) con su teoría a fin de preferir la denominación de psicóloga señalado: “Estudio de cambio organizacional a partir de la experiencia de Instalación de un Hospital público”, donde se aborda el tema del cambio organizacional a conforme a la experiencia de instalación de un hospital público, con características innovadoras y particulares. A partir de la revisión hipotética y una sistemática cualitativa es viable redimir la práctica de este procedimiento ejecutando la posibilidad formar un tipo de encargo de la permutación organizacional la cual podía ser extrapolable para nuevas prácticas. Es viable hallar que este prototipo de innovaciones no tiene una sucesión de gestiones preestablecida y que en cada uno de sus cambios posee sus propios tipos de intervención.

(Campoverde & Galarza, 2016) en su teoría titulado: “Encargo organizacional a fin de optimar el rendimiento profesional en la establecimiento Colombatti de la localidad de Babahoyo, donde concluye que la Encargo Organizacional compone un método gerencial, que investiga enfocarse en esos propósitos realizables de conseguir con las congruencias y intimidaciones que brinda el ambiente, los que mezclados con la reglas de aptitud suministran la cimiento a fin de que una sociedad adquiriera excelentes medidas en el actual y impedir los riesgos, la administración de la actual proposición podría ser de mucho beneficio a fin de que las ordenaciones en su totalidad, perennemente que estas posean una propósito incuestionable de ordenar sus sitios con las doctrinas superiores. Cartaya, Torres y Duran (2006) expresaban que en los postreros tiempos la importante de las capacidades profesionales, el cual se trasforma en uno de los componentes primordiales de capacidad, así como externa o internamente. Después de una profunda indagación que se ejecutó, se establece la ejecución de la mencionada proposición trazada, a fin de optimizar la ineficacia que hay en cada uno de las jurisdicciones y sus normas.

(García, 2015) en su tesis denominado: “Abordar en la permutación organizacional a partir de un enfoque resiliente” en la cual evidencia. El ambiente profesional saludable se ve subordinado de manera continua a permutaciones y alteraciones que forman una transformación en los ejercicios profesionales, lo que resulta en los recursos humanos. La faena de la que se encargan los trabajadores en dichos procedimientos de permutación pareciera que fuera una de las procedencias crecidamente distinguidas en el triunfo o frustración para la ordenación. Por lo que, ubicar qué prototipo de practica cooperen en la resistencia y en la ganancia de mejor representación de prácticas enfocadas a obtener los propósitos de organización y a partir una apariencia de complacencia del empleado, fue el lugar de inicio de motivación para esta labor. Las jurisdicciones de RR.HH. logran provocar el Capital Psicológico con sistemáticas encaminadas a edificar aptitudes como la resiliencia. La cualidad de resiliencia consiente a los individuos conservar y retornar a los rangos estándar de ejercicio. Envuelve propiedad de dispositivos de acomodo creativo y flexible consintiendo, a personas resilientes, hallar en los infortunios, congruencias para el progreso, el incremento y la preparación. Los métodos de sanidad surgen reforzados por medio la agregación de la resiliencia a las potestades de sus diligentes, perfeccionando su sanidad psíquica, capacidades profesionales, vínculos colectivos entre personales y de igual forma entre personales y beneficiarios propósitos la investigación se ha ajustado a la recopilación

bibliográfica entendida que conecte el predominio que posee el crecimiento del contenido de resiliencia en la habilidad profesional de los expertos benéficos. El propósito primordial de esta tesis es enunciar una interrogación de indagación a fin de que la ejecución de un expectante compromiso práctico prolongado con mediación en un ambiente profesional saludable, que corresponda resiliencia y conducta organizacional. Como propósitos sustitutos se determinan los que siguen: (i) demostrar las consecuencias obtenidas, (ii) establecer qué modelos de mediación se acopian en la indagación adaptable al ambiente higiénico y (iii) apreciar las zonas de indagación que contribuyen el protocolo más revelador a fin de que el análisis expectante que se plantea. Método y material. La acopiada de antecedentes se produjo por medio de 2 habilidades de investigaciones en bibliografías diferentes a fin de envolver los propósitos. En la inicial se compararon los elementos por medio de los descriptores en ciencia de la sanidad (DeCs) y métodos MeSH (Medical Subject Heading), para que de manera posterior organizarlos en distintos enlaces con practicantes boléanos y lograr la comunicación sobre los que estarían los requisitos protegidos a fin concentrar la indagación. Alcanzado el cuadro hipotético contextual de la faena, se ejecutó una 2da. investigación equidistante y absoluta con las frases precisas en español y en inglés, subrayando el 100% de los apartados precisos a los juicios estuvieron en inglés. Consecuencias. Se acopiaron 114 apartados en el interior del filtro informático de escogimiento, de los que un 18 (11 prácticos y 7 hipotéticos) formaban informe a la conducta organizacional y a la resiliencia como inconstante de alguna idiosincrasia. Terminaciones. Las primordiales terminaciones que hubieron el progreso de la contenido de resiliencia en el ambiente profesional se mancomuna a: (i) un acrecentamiento de la acomodo que consiente a los trabajadores el provocación de desafíos profesionales de modo más efectivo, (ii) mejoraría el satisfacción del experto en el terreno de faena desarrollando su autoconfiabilidad y enfoque particular (iii) una colisión positiva en el rendimiento de la faena conjunta optimando las relaciones colectivas que los empleados benéficos han de conservar.

(García, Camargo, Cervera, Ramírez, & Romero, 2009) en la indagación referida a los conjuntos/componentes de compromiso y su conexión con la permutación organizacional en una sociedad que comercializa en la metrópoli de Bogotá. Es una indagación que describe con esquema conexional, en el cual discurrió que el objetivo fue determinar la conexión entre conjuntos/ componentes de labor y la permutación de organización de empleados de una

sociedad que comercializa en Bogotá, D.C. a fin de que ello se emplee el interrogatorio de examinación de dispositivos de faena y la herramienta de cálculo de la permutación (IMC) a 40 integrantes. Las consecuencias obtenidas en la herramienta IMC se presenta un escaso rango de obstaculizar a la permutación. Agregar, que se demostró conexión demostrativa entre las inconstantes intervención-eficiencia de organización, erudición de cambio-compromiso, niveles conjunto-efectividad de resultados; estableciendo que hay elementos que obstaculizan o que facilitan de la permutación que se corresponden con el trabajo en equipo.

2.1.2. A nivel Nacional

(Acosta, De la Cruz, & Huerta, 2018) en su faena sobre el Temperatura de organización y la complacencia profesional en el área de enfermería de la Unidad de cuidado intensivo preoperatoria en un hosp. Essalud, Lima 2017. tenía como propósito establecer el temperatura organizacional y complacencia profesional de las enfermeras de la unidad de cuidado intensivo perioperatoria del instituto N. cardiovascular – INCOR. Material y método: estudio de tipo cuantitativo, ya que se podrán medir sus variables y de incisión perpendicular. La colectividad estará formada por las cuarenta y ocho (48) Enfermer@s especialistas que trabajan en la Unidad de Cuidado Intensivo Perioperatoria del Instituto Nacional Cardiovascular – INCOR. A fin de que la recaudación de antecedentes la habilidad a utilizarse sería la averiguación aplicando la herramienta validado para temperatura de organización hecho por Stringer y Litwin y modificado por Dávila y Romero en el año 2008 y el instrumento para complacencia profesional hecho por Sonia Palma C. Las consecuencias serán obtenidas por promedios aritméticos.

(Castillo, 2016) realizo una indagación concerniente a “Gestión de la permutación y la capacidad de servicio público en el Municipio de la provincia de Ambo, año 2014. El procedimiento de la indagación es el metódico de categoría conexional, con la averiguación como habilidad por medio de exámenes como instrumentos, el modelo no probabilístico aplicado en 374 empleados y asalariados comunales y vecindarios. El propósito fue determinar la conexión de la misión de la permutación con la capacidad de transacciones públicas en el municipio Provincial en Ambo en la región de Huánuco. Manifestaron por

medio de las respuestas que hay conexión reveladora entre la misión de la permutación y la capacidad; no obstante, los investigados discurren un rango medio a fin de que la gestionar el canje (54%) para la capacidad de las obligaciones (57%). Del mismo modo, en el examen de teoría la capacidad de conexión está ubicada en 33.95%; antecedentes que muestran que dicho centro ofrece prestaciones al colectivo conservando y optimando los patrones de aptitud y capacidad lo que es propicio para para el mencionado centro.

(Ortega & Solano, 2015) en sus teorías a fin de lograr la licencia profesional en Gestión, con municionamiento en Gestión Pública, denominado: “La gestión de cambio organizacional en instituciones del estado peruano: una administración de las hipótesis de permutación derivados de las gestiones privadas”, adonde busca profundizar en el conocimiento de gestión de cambio organizacional en el Ejecutivo peruano, a partir de las hipótesis de permutación organizacional perfeccionadas en el lenguaje. Las presentes hipótesis de cambio se fundamentan principalmente en la experiencia personal y tienen múltiples visiones, en lo cual no se precisa una excelente hipótesis de permutación particularmente consentida por las organizaciones. Más aún para el caso de las organizaciones públicas, ya que no hay hipótesis aprobada ad-hoc. De acuerdo con ello, para la aproximación de investigación se despliega un ‘proyecto explicativo’ desde las desemejantes hipótesis examinadas, que examina los principales fundamentos a fin de que el proceso de permutación organizacional y, así mismo, se acomoda a las particularidades inseparables al proceso público expuestos en esta faena. El mencionado esquema alcanza 8 categorías de análisis convenientes para la colectividad.

(Quispe, 2015) ejecutó una indagación relativo al temperatura organizacional y rendimiento profesional en el municipio del distrito de Pachucha en Andahuaylas 2015, próspera con una orientación cuantitativa de prototipo conexionar no empírico, el cual conto como propósito establecer cómo se concierne el temperatura organizacional y rendimiento profesional en el mencionado municipio, para lo cual se empleó una indagación a fin de que cada inconstante a 64 trabajadores usando la pericia de la indagación y el interrogatorio como instrumento, a fin de calcular la conexión manejó el factor de correspondencia de Spearman, logrando un consecuencia de 0.743 de reciprocidad entrambas inconstantes, manifestando una correspondencia inmediata, efectiva y templada entre el temperatura organizacional y el rendimiento profesional; mejor dicho que según se vaya aumentando la correspondencia en un similar dirección, las inconstantes igualmente progresan en el similar

dirección, llegando a la conclusión que los operarios del municipio de Pachuca ejecutan un moderado rendimiento.

(Cáceres, 2012), en su práctica de indagación titulado acerca del Temperatura organizacional y su conexión con la complacencia profesional de los enfermer@s del Hosp. Nacional Dos de Mayo. 2012. Teniendo como fin establecer la temperatura organizacional y la complacencia profesional en enfermer@s de componentes críticos. Material y Método. Se trabajó con un colectivo se conformó de 35 enfermer@s y con la pericia de la averiguación y las herramientas el grado de temperatura organizacional de Litwin y Stringer y el de complacencia profesional hecho por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), administrado primero la aprobación informada. Consecuencias. Del 100% (35). Con respecto a la complacencia profesional el más alto proporción y la masa declaran que es regular concerniente a las circunstancias materiales y físicas, relaciones sociales, beneficios sociales, progreso particular y rendimiento de las labores.

2.2. Bases teóricas

El Clima

(Delgado, 2002) define al Clima como “las particularidades organizacionales que los operarios descubren y relatan de carácter agrupado; en tanto que la erudición es el grupo de reglas participadas y comportamientos estudiados que dan molde la representación de proceder de los individuos” (p.65).

Para (Altamirano, 2008) “el Temperatura se representa a las particularidades del medio ambiental de la agrupación en que se desarrollan los componentes de éste, estas particularidades consiguen ser internas o externas” (p.17)

Características

(Delgado, 2002) afirma que el ambiente es “subjetiva, estacional y manejable”. Además, señala que:

- a) El ambiente se aplica a las particularidades del medio ambiental de faena. Estas son vistas indirecta o directamente por los empleados que se encargan en ese medio ambiental.
- b) El ambiente cuenta consecuencias en la conducta profesional.
- c) Es una inconstante que interviene que regula entre los elementos del método organizacional y la conducta particular.
- d) Estas particularidades de la agrupación son comparativamente inquebrantables en el tiempo, se diversifican de una agrupación a otras y de una componente a otro en el interior de una similar sociedad.
- e) El ambiente, contiguo con las distribuciones y particularidades organizacionales y los sujetos que la conforman, constituyen un método interdependiente crecidamente dinámica.

La Organización

Etimología

(Reyes, 2004) para él, el vocablo organización aparece del griego “organon”, que tiene por significado “instrumento”.

Quizá sea ilustrado de manera mejorada lo que significa esta noción, la utilización que en nuestro lenguaje se le da al vocablo “organismo”. Este involucra inevitablemente:

- a) Porciones y oficios diversos: ningún cuerpo contiene fragmentos idénticos, ni del mismo trabajo.
- b) Dispositivo funcional: esas diversas partes, enteramente cuentan con un final habitual y semejante.
- c) Coordinación: necesariamente para conseguir una conclusión, cada fragmento coloca un ejercicio distinto, pero complementario de las restantes y socorren a las adicionales a elaborarse y establecer acorde a una teleología determinada.

Definición

Para (Gómez, 1994), la organización es:

La organización de la habilidad de las conexiones que incumben hay entre ocupaciones, rangos y acciones de los componentes individuos y materiales de un cuerpo colectivo, con el final de conseguir excelente eficacia en la ejecución de procedimientos y propósitos notables con anticipación. (p.23)

(Huerdo, 2008) señala que “las estructuras son métodos colectivos planteados a fin de conseguir adjetivos y pretensiones a través del recurso humano o de la tramitación de la capacidad humana y de nuevo prototipo. Existen conformadas por sub métodos interconectados que desempeñan ocupaciones entendidas” (p.7)

2.2.1. El Clima Organizacional

Definición

Para (Chiavenato, 1994) el ambiente estructural “se vincula al hábitat del interior que existe entre los elementos de la estructuración y está entrañablemente conectado con el nivel de incitación de sus componentes” (p.74)

Por lo cual se apunta que entre los elementos que forman el ambiente estructural están la organización y ambiente de la estructuración, por ejemplo: procedimiento, reglas, formas de laborar), época de la existencia de la estructuración (primera, repleto progreso, declinación y madurez), compromiso, inseguridades (retos), distinciones, particularidades de los individuos (conexión humana), motivación valores y conflicto.

(Bendezú, 2008) precisa al ambiente estructural como “los discernimientos compartidos por los componentes de una estructuración con relación a la faena, el hábitat material en el que éste suele darse, las conexiones inter personales que poseen parte en contexto a él y las distintas ordenaciones consecuentes e inconsecuentes que conmueven a a la mencionada faena.” (p.27)

(Iturralde, 1991), en su manifestación, plantea al ambiente estructural como el “agrupación de particularidades imparciales y comparativamente indestructibles de la estructuración, divisadas por los sujetos que pertenecen a la estructuración, que valen a fin

de proporcionar un innegable temperamento y que intervienen en la conducta y las cualidades de sus componentes”. (p.33)

Características

Las particularidades que precisan el ambiente organizacional son características que almacenan correspondencia con el hábitat de la estructuración en que se cumplen sus componentes. Entre ellas podemos señalar:

- a. Posee una innegable persistencia, no obstante, de percatarse permutaciones por contextos coyunturales.
- b. Posee una enérgica colisión con respecto a los comportamientos de los componentes de la organización.
- c. Perturba el nivel de responsabilidad y caracterización de los componentes de la estructuración.
- d. Esta perjudicado por distintas inconstantes organizaciones (modo de orientación, política y propósitos de tramitación, etc.)

Diferencia entre Cultura Organizacional y Clima Organizacional

Cultura organizacional	Clima organizacional
agrupación de creencias, valores y comprensiones que los componentes de una estructuración poseen en habitual.	Discernimientos que el empleado posee de las organizaciones y procedimientos que suceden en un ambiente profesional.
Se trasfiere en períodos y se va acomodando de según a las atribuciones externamente y a las imposiciones del interior fruto de la eficiente estructuración (progreso histórico).	Irradia el modo en que están creadas los objetos en un ambiente de labor establecido (Instantáneo no histórico).
Es perdurable	Posee atributo estacional.

Antecede y demuestra el clima.	Interviene de manera directa en el progreso de las diligencias de la estructuración
Cálculo cualitativo / examen de campo.	Cálculo cuantitativo / indagación.
Disciplina: Sociología/ Antropología.	Disciplina: Psicología

Efectos del Clima Organizacional

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a rango efectivo o nocivo, determinadas por el discernimiento de los miembros de la organización. Entre los resultados positivos logramos designar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación.

A través de las consecuencias nocivas logramos subrayar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc.

En una organización logramos hallar desemejantes sucesiones de ambientes organizacionales según a como este se advierta dañado o beneficiado.

Un adecuado clima organizacional, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional determinada sobre el cimiento de carencias, expectativas, valores, creencias, reglas y experiencias simultáneas y transmitidas por los componentes de una institución y que se enuncian como comportamientos simultáneos.

Dimensiones del Clima organizacional

Las extensiones del ambiente estructural son las particularidades apropiadas de ser dimensiones en una estructuración y que intervienen en la conducta de las personas. Por este conocimiento, a fin de que se llegue a realizar el análisis del ambiente estructural es beneficioso saber las 11 extensiones a ser valoradas:

- a. Comunicación: Esta dimensión está basada en la red de comunicación el cual existe dentro de la organización de modo que la desenvolvura que poseen los trabajadores de hacer que se atiendan sus clamores en la conducción.
- b. Problema y colaboración: Esta dimensión se representa al rango de contribución que se vislumbra entre los trabajadores en el practica de su labor y en los sostenes materiales y personas que éstos recogen de su organización.
- c. Comodidad: Energías que ejecuta la conducción a fin de establecer un hábitat físico saludable y atractivo.
- d. Organización: Constituye la clarividencia que poseen los elementos de la organización con relación de la cuantía de pautas, procedimientos, diligencias y nuevas limitaciones a las que se advierten opuestos en el progreso de su labor. La medida en que la organización coloca en la agudeza en la sociedad, contra la agudeza puesta en un hábitat de trabajo independiente, informal e inestructurado.
- e. Identidad: Es el sentimiento de dependencia a la organización y en lo cual es un elemento significativo y excelente adentro del conjunto de labor. En total, la impresión de colaborar las prioridades particulares con los de la organización.
- f. Innovación: Esta dimensión envuelve el atrevimiento de una organización de experimentar sucesos nuevos y de recambiar el modo de practicarlas.
- g. Liderazgo: Influencia practicada por algunos individuos especialmente los cabezas, en el comportamiento de nuevos a fin de conseguir consecuencias. No posee un esquema determinado, por tanto, va a pender de varias condiciones que hay en el contorno colectivo, así como: valores, reglas y procedimientos, asimismo es coyuntural.
- h. Motivación: Se relata a los contextos que conlleva a los operadores a laborar regularmente intensamente en el interior de la estructuración. agrupación de intenciones y expectativas de los elementos en su hábitat estructural. Es una agrupación de resistencias y cualidades originarias convenientes de los individuos que se muestran en el momento en que concluyentes incitaciones del clima adyacente participan haciendo presencia.
- i. Recompensa: Es la calculo en que la estructuración da uso mayormente a la recompensa que, a la punición, esta extensión logra formar un ambiente adecuado en la estructuración, sin embargo, perennemente y según no se sancione sino se

incentiva al trabajador a que efectúe conforme su labor y si no lo realiza conforme se le promueva a optimar en el corto término.

- j. Retribución: Esta compostura se apuntala en el modo en que se retribuye a los operadores.
- k. Tomar de disposiciones: Valora la pesquisa utilizable y esgrimida en los fallos que se asumen en la interna de la estructuración, así como el desempeño de los trabajadores en este procedimiento.
- l. Concentración de tomar de disposiciones. Examina de qué forma

La gestión del cambio organizacional

Newstron y Davis (2003) la permutación estructural personifica “Una reforma que ocurre en el ambiente de trabajo y afecta la estabilidad de la organización. Sin interesar de en donde procedan, los instrumentos de la permutación logran poseer resultados profundos en quienes los sufren” (p. 67).

(Proulx, 2015) Señala que “El cambio organizacional es toda modificación observada en la cultura o la estructura de un sistema organizacional que tiene un carácter relativamente duradero” (p.105).

con respecto a la cita lo sucesivo:

El procedimiento de tramitación aludido por Fayol (1916) alude que se tolera en 5 etapas: dirección, motivación, planificación, control y organización; no obstante, frontalmente a un ambiente que evoluciona muy vertiginoso, las estructuraciones deberán acomodar a la prolongación de las permutaciones y delante a ello hay que ser dinámicos a fin de que los trabajadores y los métodos los admitan, así mismo indicar que el triunfo de un permutación pende de 2 determinas, una más valorada y la otra menos valorada. La inicial es la aptitud de la procedimiento técnico y lógico enfrentando a una dificultad o una ansiedad. El segundo es que la permutación sea admisible por los elementos del esquema; no obstante, que el inconveniente o la conclusión, que esté a breve o extenso vencimiento, por lo habitual las 2 no marchan agrupas. Sin embargo, la admisibilidad de la conclusión

obedece de la forma de meter la permutación más crecida que de la aptitud práctica, en la mayor parte de los asuntos se procede a la contradictoria especulando que existe que ubicar la terminación ideal que la muchedumbre va a admitir o especulando que con la solitaria dominación no tendrán nuevo nombramiento que admitir la permutación. No obstante, los procedimientos se asignan, aunque los empleados no obtengan concebir cuan buena y perfecta es para todos (p.101).

según Gibson et al (2006) marca que el por hacer de los organismos: completar nombres Reside en su facultad de someter la permutación en el momento en que una ordenación logra advertirse perjudicada en grupo, con poseer por lo mínimo una de sus porciones implicadas en una mutación esto se debe a los elementos que interaccionan en los permutaciones estructurales, éstos envuelven un inconveniente experimentado, que tendría que advertirse con los perspectivas administrativas, tecnológicas o demandas que se cambiarán a lo largo de la permutación; tal como un inconveniente de prototipo del ser humano (p. 429).

De acuerdo con Marro (2013) muestra que:

Esta carencia de composición se va haciendo más enérgico en el contorno de las medidas que colisionan la orientación y el ruta estratégica de los transacciones, es acá adonde surge la expresión de Inteligencia Competitiva la cual no es una proposición reciente ya que acarrea bastante periodos de experiencia en bastantes sociedades, no obstante aún es no se la conoce y de manera parcial administrada o completamente desperdiciada en la mayor parte de las compañías, por esto aseguran que el no beneficiar la capacidad que se traza por medio de esta capacidad, presume una inconveniente (p. 46).

Según (Chiavenato, 2004) menciona:

La responsabilidad estructural es la perseverancia a fin de realizar mayores atrevimientos en ayuda de la estructuración, la propia que se fortalece con experiencias que no reduzcan la cantidad de elementos, ya que este contexto es percibido como contrario a los

estímulos y a las dimensiones de intervención y de involucrarse lo que tanto se plantea (p. 86).

Con referencia al argumento de conducta estructural como inconstante que depende contiguo a nuevas como la de producción, ausencia, traslación y complacencia en la labor se perfeccionan con las inconstantes emancipadas intercambiadas en el contorno del procedimiento estructural (esquema de la formación, conocimiento de la ordenación, procedimientos de faenas), en conjunto (agrupaciones y empowerment, sapiencia de la ordenación, hacendosa de conjuntos y entre conjuntos) y propio (discrepancias propias, discernimientos y facultades, complacencia en la faena).

El cambio organizacional en la función pública

Los cambios que se dan en la tramitación del personal esto se debe a las permutaciones colectivas y trabajos sucedidos en los postreros años, de igual forma originan reformas a fin de que los trabajadores estatales que permutan de manera sustancial sus conexiones con la institución que administra, entorno que los conduce a colocar en lugar de cordura la utilidad de este reciente esquema.

Solano y Ortega (2015) menciona que tramitación del Permutación estructural en instituciones estatales del ejecutivo peruano mencionaron:

Las administraciones de las hipótesis de permutación derivados de la tramitación personal tienen varios vistazos que no precisan una hipótesis sola exclusivamente admitida por las estructuraciones. Para el asunto de las estructuraciones de la comunidad estatal, no hay hipótesis aprobada ad-hoc; empleando una representación explicativa de las distintas hipótesis que contemplan los principales compendios a fin de que la tramitación de la permutación estructural y que conjuntamente se acomodan a las particularidades inherentes a la tramitación estatal (P.9).

Del mismo modo Gamboa et al. (2007) define lo siguiente:

El planteamiento de la estipulación psicológica de Rousseau (1995) que concebía la correspondencia de ocupación como una agrupación de proposiciones y obligaciones mutuas

entre organización e individuo, es mencionar el discernimiento de operarios y sociedad con referencia de los compromisos mutuos que hay en el contorno de una correspondencia de intercambio de trabajo (p. 3).

Lo mencionado fue una noción estrechamente acertada en los círculos de la administración pública, esto se debe a que ablandaba los compendios que se necesitan para un progreso y promoción profesional, tal como una inmensa permanencia a permutación de lealtad, responsabilidad y objetividad en las acciones con y para la colectividad. No obstante, se está dando lugar a una reciente noción del trabajo estatal adonde el compromiso de la tramitación y el desarrollo de la profesión fue, en porción, transferida a los empleados por medio de la evaluación del rendimiento de capacidades determinadas por medio de procedimientos fundamentados en los principios de paralelismo, rectitud y transparencia.

Esa línea nos indica, la evaluación habitual permanece emparentada a consecuencias de desarrollo en la profesión, provisión y mantenimiento de los lugares de compromiso y determinación de un lado de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento.

2.2.2. Desempeño profesional

Álvarez (2011) sostiene que el rendimiento es “la dimensión de los provechos logrados a lo largo de la tramitación estatal o administración y está agrupado a los beneficios conseguidos, así como individual y/o agrupados al realizar política pública, las propias que corresponden estar ordenadas con los propósitos de la estructuración” (p. 566).

Siguiendo la idea, el rendimiento individual o de conjunto concerniente a la destreza y motivación de los empleados en una organización es el fragmento fundamental a fin de ayudar a los logros y producción de la organización.

Por su lado (Chiavenato, 2009):

La estimación del rendimiento empequeñece la vacilación del participante porque suministra renutrición con relación al rendimiento. Investiga la armonía porque suministra

la compensación de doctrinas entre el participante y su gerente, así como concomitancia de sus nociones. (p. 249)

En el mismo orden, el rendimiento se debe dar a fin de vencer varias dificultades de disposición administrativa y de trabajo que perturba o favorece a cada empleado funcionario de la ordenación y, principalmente, a fin de ofrecer progreso en el cuidado a los beneficiarios.

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del rendimiento en el trabajo es significativo y necesario en la dimensión que las consecuencias proyecten minúsculos rendimientos de faltas y sobre ese cimiento aplicar fallos que ayuden a optimizar la aptitud y producción de la estructuración.

El examen del rendimiento es una estimación, metodología, de la acción de cada individuo en ocupación de las diligencias que rinde, los objetivos y las consecuencias que debe conseguir, las capacidades que brinda y su capacidad de progreso. Del mismo modo, es un instrumento de tramitación muy ventajoso que vale para examinar de qué modo las capacidades de sus participantes, contribuyen al beneficio de los propósitos de la compañía.

(Mateo, 2005) manifiesta:

La mejora del empleado en el perfeccionamiento de la ordenación ha fundado una específica atención, de manera preferente, las colectividades formativas no logran quitarse a la progresiva ansiedad colectiva en contorno a cómo meter en general a sus contornos las muestras de tramitación de la aptitud, y es cierto que hay la evidencia de que atrás de algún adelanto significativo en el centro educativo subyace el movimiento de los profesores. En general todo ello, determina la relación oriunda entre las cúspides del triángulo: examen de la instrucción-adelanto y progreso competitivo y el perfeccionamiento de la aptitud del organismo es primordial para la tramitación de la aptitud (p. 95).

Las consumaciones del examen del rendimiento del trabajo de acorde con las desemejantes prácticas son para calcular el nivel de eficacia, y producción de los empleados. Así también, consentirán ayudar al adelanto de la aptitud de las prestaciones de la ordenación.

Dimensión del rendimiento laboral

Dimensión 1: Productividad

Es el desempeño del individuo en la labor y de manera técnica se sabe como eficacia o producción, de la disposición acogida por el empleado de frente a su concerniente trabajo, de complacencia o descontento dependiendo en gran porción que su elaboración sea eficientemente o defectuoso, la elaboración es la cimiento de la existencia colectiva de las poblaciones en virtud de que sin ella no existirían ocupaciones ni comodidad colectiva.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Según Gamón, et al. (2012), relata al trabajo en conjunto como un procedimiento social ordenado en el que los colaboradores mercantilizan sus prácticas, respetando sus quehaceres y función, a fin de conseguir propósitos frecuentes al ejecutar un trabajo conjunto (p.34).

actualmente este perfil para trabajar es considerado un objetivo único y una preeminencia profesional y por su categoría ha compuesto un aumento en el ejercicio de los conjuntos de trabajadores. dicha capacidad interactiva consiente aumentar la producción, la invención y la complacencia en la labor. Rousseau et al.2006.

Agrupacion de individuos que forman un grupo de compromiso con el fin de beneficiar un objetivo común en donde cada empleado ejecuta una sucesión de faenas de manera emancipada, pero son comprometidos de la consecuencia del encargo.

Dimensión 3: Trabajo bajo presión

En las estructuraciones el empleo bajo apremio es considerado como una capacidad y a fin de darle identificación corresponde contar con la teoría de 2destrezas:

Paciencia al apremio, y a respetar Alles 2003 la tiene en consideración como la destreza a fin de continuar procediendo con eficiencia en contextos de espacios breves con que tienen los trabajadores, del mismo modo reflexionando los disconformidades, obstáculo

y variedad de doctrinas. también, es la magnitud a fin de corresponder y laborar con elevado rendimiento en contextos de numerosas exigencias (p.209).

Paciencia al stress, es determinado por Anserina 1996 como “perseguir procediendo con eficiencia bajo el apremio del momento y construyendo frente a la disconformidad, el obstáculo y el infortunio (p.192).

Dimensión 4: Valores personales

Son cualidades leves que podrían contar con más compromiso que las sapiencias, el compromiso, ayuda y respeto son virtudes particulares que corresponden a ser la base primordial en las estructuraciones, su apuesta en ejercicio proporcionará cálculo del importe competitivo de cada empleado y proceder de manera atenta que ayudará a conseguir las metas de la ordenación.

2.3. Bases filosóficas

hipótesis los sistemas complejos adaptativos (Kauffman, 1995)

La proposición primordial es: La superior manera de ordenación es la que consiente arreglos incesantes de sus componentes entre sí y con su ambiente.

Conforme a esta teoría, las estructuraciones son complicadas y se adaptan en la que discurre 2 características de métodos complicados: Los manguantes y los progresivos. En el 1er asunto no admiten problema, mientras que en el 2do asunto los argumentos de los métodos enérgicos contrastaron al momento como un problema de cálculo y pese a que hay semejantes definiciones de la complicación de los métodos, no hay una definición de en el momento en que se trata de un método progresivo en lo que Holland (1995), concreta que la complicación es la consecuencia de la acomodación - por enunciación perpetuo e incompleta de los métodos.

Por su lado Kauffman (1993) reflexiona que la complejidad es la consecuencia de procedimientos autoorganizativos, cuyo cimiento, a su vez, son procedimientos que se apresuran o retrasan. Se han reconocido 8 rutas que explican la complicación de un método (Anderson, 1999): i) La actual hipótesis matemáticas de la complejidad, cuyo cimiento son los compromisos colonizadores de A. Turing y de J. von Neumann. Se menciona de la hipótesis de la complicación talmente y como se entiende a partir de las matemáticas y la ciencia del procesamiento de datos. ii) La hipótesis matemática de la información de Shannon. iii) La hipótesis ergódica, las proyecciones dinámicas y la hipótesis del desconcierto; se hace mención de la física, las matemáticas y la ciencia de la computación. iv) La existencia artificial, una presentación de compromiso comenzado por Th. Ray y C. Langton. v) Las multiplicidades que alejan y la ergodicidad desgarrada, la red neuronal, los análisis sobre percolación, localización y otros semejantes. vi) La criticalidad autoorganizada elaborada originalmente por P. Bak y, consiguientemente, los estudios sobre fractales. vii) La inteligencia artificial y los espacios análogos como el análisis de métodos prácticos, los algoritmos hereditarios y el empleo con otros objetivos heurísticos. viii) El análisis del cerebro, humanos o animales, que se condensa en el título de NetWare (programa húmedo), perfeccionado por J. Holland, G. Cowan y M. Gell-Mann.

Desempeño laboral

Teoría de las Expectativas de Vroom

De acuerdo con esta hipótesis: “La pujanza de una expectativa de que al hecho alcanzará alguna consecuencia que el sujeto halla atrayente”. (Robbins, 2004, p. 173), los empleados se deberán sentirse causados a fin de acrecentar su rendimiento, si valoran que eso traería como consecuencia una bienhechora examinación del propio, convenientes distinciones estructurales y complacencia de objetivos particulares.

De este modo, es viable sintetizar 3 tipologías de recomendaciones:

Correspondencia atrevimiento y rendimiento: posibilidad descubierta de que practicar un establecido atrevimiento llevará al conveniente cometido.

Correspondencia rendimiento y estímulo: nivel en que el sujeto considera que desplegar a algún rango le traería la consecuencia esperada.

Correspondencia de estímulo y objetivos particulares: dimensión en que los estímulos de la ordenación indemnizan las carencias u objetivos particulares y por tanto son atractivos para el individuo.

De acuerdo con Davis y Newstrom (1993):

El nivel en que se apetezca un estímulo (valencia), la motivación que se posee de la posibilidad con el fin que el atrevimiento provoque un rendimiento triunfante (expectación) y la valoración que se posee de que el rendimiento llevará a tomar el estímulo son los 3 componentes que proporcionan el principio a la estimulación (p. 89).

2.4. Definición de términos básicos.

Autonomía. Se menciona a esa cualidad que despliegan las personas de poder adquirir decisión sin la asistencia de un ajeno. (Alves, 2004).

Autoritario. Es aquella persona que toma las decisiones por su cuenta y no las justifica en ningún momento; apelando a la comunicación unidireccional con el subordinado. (Martín, 2000).

Autorrealización. Desarrollo de todo el potencial de una persona para convertirse en todo lo que quiere ser. Es un camino de descubrimiento experiencial, de vivencias de verdadera identidad. (Alvarez, 1998)

Comunicación. -Acto en el que se demanda de un receptor con las destrezas que le consientan decodificar el encargo y darle su interpretación. Si yerra la información, las correspondencias interpersonales serán compleja. (Carriego, 2005).

Clima Organizacional. - Son los discernimientos que el empleo posee de las organizaciones y procedimientos que suceden en un ambiente de trabajo. Se menciona al

medio de compromiso conveniente de la ordenación. El mencionado medio practica predominio directo en el comportamiento de sus elementos.

Liderazgo. Es un puesto caracterizado por la habilidad de administrar a los participantes con dirección a la obtención de los propósitos.

Trabajo en equipo. - El compromiso en conjunto envuelve completar sapiencias y prácticas distintas, a fin de lograr de propósitos colectivos y del conjunto.

Realización personal. - sucede en el momento en que el colaborador proyecta su profesión y es comprometido de su progreso individual, del mismo modo consiente proyectarse para las recientes labores del futuro, renovar sus sapiencias, desarrollando habilidades e incrementándolas cada día

Rendimiento. – Es la destreza de los individuos en contribuir provecho, beneficio de los ejercicios realizados en la faena, con eficacia y eficiencia, conforme su lugar.

Comunicación. - Es el procedimiento de reciprocidad de la comunicación entre las distintas categorías del contorno de trabajo y la ordenación.

Relaciones humanas. - Son los contextos determinados por la interacción de los individuos, en relación con las carencias en los rangos de los trabajadores en el contorno de compromiso y las distintas jurisdicciones del hosp.

Ambiente físico. - Es el ambiente en el que los empleados rinden sus movimientos diarios y son indispensables los contextos a fin de efectuar con los objetivos establecidos por el organismo, conforme los discernimientos de eficacia.

Dotación de personal. - Es el grupo de fundamental de personas, que componen la estructura a fin de compensar la petición y promesa, en las instituciones de sanidad, según a las insuficiencias y la aplicación de los beneficiarios en las distintas jurisdicciones.

Sentido de pertenencia. - Se menciona a la impresión que observa el individuo en el momento en que se completa o se considera porción de un conjunto, asistencia o jurisdicción, de la ordenación.

Satisfacción laboral. - La complacencia de trabajo es un indicativo de eficacia de la asistencia y del progreso estructural; que se especifica como la impresión que el sujeto advierte al conseguir la proporción entre una insuficiencia y el camino a la cosa o conclusiones que la someten.

Recargo laboral. - Es la labor ejecutada por los participantes a lo largo de su faena diaria, que envuelve a un empleado y demanda de una energía superior a fin de efectuar.

Motivación. Es eso que estimula el ejercicio del sujeto, concerniente con la complacencia de insuficiencias de provecho, incorporación y dominio, así como en el interior o externamente de la estructuración.

Desarrollo de trabajo en equipo. Se menciona aquel que ejecuta un conjunto de individuos de modo coordinado y colaborativo, a fin de lograr un objetivo o solucionar un inconveniente. Como tal, es un modo de ocuparse adonde los puestos son distribuidos entre los componentes del grupo a fin de desplegar las labores de modo conjunto de una manera vertiginosa, enérgica y eficaz.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

El ambiente estructural se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista de Huaral, 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

El ambiente estructural se corresponde con la productividad del desempeño competitivo del personal de salud del Hospital San J. Bautista- Huaral, 2019.

El ambiente estructural se corresponde con el trabajo en equipo del desempeño profesional de los trabajadores de salud del Hosp. San J. Bautista de Huaral, 2019.

El ambiente estructural se corresponde con el trabajo bajo presión del desempeño profesional de los trabajadores de salud del Hosp. San J. Bautista de Huaral, 2019.

2.6. Operacionalización de Inconstantes

Tabla 1: Operacionalización de la inconstante X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	niveles	Intervalos
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión. • Apoyo. 	6	Deficiente	6 -11
			Aceptable	12 -17
			Eficiente	18 -24
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía. • Presión 	6	Deficiente	6 -11
			Aceptable	12 -17
			Eficiente	18 -24
Estabilidad/cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Reconocimiento • Equidad. • Innovación. 	6	Deficiente	6 -11
			Aceptable	12 -17
			Eficiente	18 -24
Clima organizacional		18	Deficiente	18 -35
			Aceptable	36 -53
			Eficiente	54 -72

Tabla 2: Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el cargo • Eficacia en el cargo. • Economía 	5	Deficiente	5 -9
			Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • cooperación entre colegas • Iniciativa • conexiones interpersonales 	5	Deficiente	5 -9
			Aceptable	10 -14

			Eficiente	15 -20
			Deficiente	5 -9
Trabajo bajo presión	5	<ul style="list-style-type: none"> • Demasía de trabajos • Dinámica del trabajo 	Acceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
			Deficiente	15 -29
			Acceptable	30 -44
Desempeño profesional	15		Eficiente	45 -60



CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Tipo y Nivel de investigación

Tipo de investigación

Citando la clasificación que muestran Reyes y Sánchez (2002), conforme la naturaleza de los inconvenientes, la actual es una investigación de prototipo sustantivo puesto que trata de reconocer a inconvenientes hipotéticos, búsqueda de principios y estatutos generales que consientan organizar una hipótesis experta y está encaminada a narrar, exponer o anunciar.

Nivel de investigación

Según (Carrasco, 2008) afirma que “la investigación explicativa o causal responde a la interrogante ¿Por qué?, es decir con este estudio podemos conocer por qué un hecho o fenómeno de la realidad tiene tales y cuales características, cualidades, propiedades, etc., en síntesis por qué la variable en estudio es como es”. En este nivel el investigador conoce las procedencias o elementos que dieron comienzo o han restringido la existencia y naturaleza del acto o fenómenos en análisis. Obligatoriamente presume el aspecto de 2 o más inconstantes.

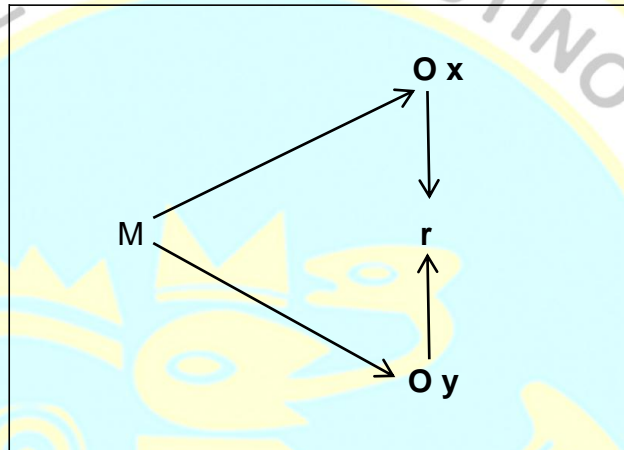
Método de investigación

El procedimiento disponible en esta tesis existió el metódico, porque se ejecutó una construcción hipotética del análisis; asimismo, el esquema gráfico - correlacional, la operacionalización de las inconstantes y la disputa de los consecuencias fueron determinados por la edificación ejecutada sobre los antecedentes acumulados por los instrumentos, sin dejar de lado que estos antecedentes se mostraron en manera sistematizada en esquemas estadísticos, figuras y sus concernientes análisis interpretativos que posibilitaron la validación de las suposición con los estadísticas oportunos. (Hernandez & E.t, 2004).

3.2. Diseño metodológico

Según (Hernandez & E.t, 2004) “los diseños de investigación transeccional o colateral recogen antecedentes en un solo período, en un espacio único. Su intención es narrar inconstantes y examinar su incidencia e interrelación en un instante cedido”.

Por lo que la actual análisis concierne al esquema **Transeccional o acreditado como diseño Transversal** (No empírico), ya que está basado en las investigaciones de los inconstantes se manifiesta y narra en un instante ideal, tal y acorde se muestran sin manejo intencionadamente)



Denotación:

M = colectivo

Ox = Expectación a la inconstante Clima organizacional.

Oy = Expectación al inconstante desempeño profesional.

r = Correspondencia entre inconstantes.

3.3. Población y modelo

3.3.1. Población

De acuerdo con (Carrasco, 2008) precisa a la colectivo como: “el agrupación en general de los componentes (elementos de investigación) que conciernen al contorno de espacio en el cual se despliega el compromiso de indagación.

El universo poblacional estará constituido por la totalidad de empleados del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

Tabla 3: colectivo de análisis

Área	Numero
Centro quirúrgico	24
Cirugía	13
Ginecología	11
Emergencia	38
Medicina	13
Pediatría	39
Consultorios externos	64
Supervisores	5
Jefe de departamento	1
Total	208

3.3.2. Muestra

El modelo que se utilizará será por beneficio, quiere mencionar que solamente se tendrá en consideración a enfermeros.

Tabla 4: Muestra de estudio

Área	Numero
Centro quirúrgico	17
Cirugía	6
Ginecología	6
Emergencia	19
Medicina	7
Pediatría	22
Consultorios externos	28

Supervisores	5
Jefe de departamento	1
Total	111

3.4. Técnicas e de recaudación de antecedentes

La habilidad que se empleó en el progreso de la actual tesis fue la escala a fin de calcular la inconstante Clima organizacional, se llevó a consideración el sucesivo esquema de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

A fin de calcular el inconstante desempeño profesional, se discurrió el sucesivo esquema de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

Validez de los instrumentos

La eficacia del interrogatorio, conforme (Ramirez, 2007), menciona que fue de prototipo universal ya que se examinará las interrogaciones por medio de reflexiones de especialistas a fin de establecer si son adecuadas a fin de valorar los componentes o patrimonios que se intentaban ver en métodos de una clasificación de las insuficiencias vistas, las que han hecho viable edificar las interrogaciones del examen , y su ratificación concerniente.

en tanto a fin de dar la ratificación de la herramienta se ejecutó en fundamento a estas nociones teóricas, usando para eso formas de cordura de especialistas capacitados que establecieron el acomodamiento de los agregados de la concerniente herramienta.

Tabla 5: *Juicio de especialistas*

Expertos	DNI	Promedio	Opinión
Experto 1:		89 %	Aplicable
Experto 2:		88 %	Aplicable
Experto 3:		90 %	Aplicable
Promedio		89 %	

Fuente: Validación de instrumentos realizado por expertos.

Ficha Técnica 01:

Nombre Original : Interrogatorio para la inconstante Clima Organizacional
 Autor: María Elizabeth Ramos Damazo
 Procedencia: Huacho - Perú, 2018
 Objetivo: establecer la conexión que hay entre el ambiente estructural y el desempeño profesional de los trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.
 Administración: Particular y colectivo
 Duración: Alrededor de 15 y 20 minutos.
 Edad: Mayores de 25 años
 Estructura:
 El esquema de evaluación constituye de 18 agregados y cada agregado está organizado con 4 niveles de contestaciones: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2) y Nunca (1). La inconstante está conformada por 3 espacios: relaciones interpersonales, autorrealización y estabilidad/cambio.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original : Interrogatorio para la inconstante desempeño profesional.
Autor: María Elizabeth Ramos Damazo
Procedencia: Huacho - Perú, 2018
Objetivo: establecer la correspondencia que hay entre el ambiente estructural y el rendimiento profesional de personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019.

Administración: Particular y colectivo
Duración: Alrededor de 15 y 20 minutos
Edad: Mayores de 25 años

Organización:

El esquema de evaluación constituye de 15 agregados y cada agregado está organizado con 4 niveles de contestaciones: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2) y Nunca (1). La inconstante está conformada por 3 espacios: producción, faenas en grupo y laborar bajo apremio.

a) Confiabilidad

Se ejecutó también un ensayo de prueba con el objetivo de examinar la conducta de la herramienta en el instante de la adquisición de antecedentes a fin de que la firmeza del comprendido. Así también, se usó el ensayo de confiabilidad de inicio de Cronbach a fin de considerar la firmeza en el interior del interrogatorio sobre la usanza el liderazgo del directivo y el ambiente Asociativo. Para tal conclusión, se esgrimió el sucesivo método:

$$\left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La adición de inconstantes de cada agregado.

S_t^2 : La inconstante de la integral de líneas (puntuación total de los jueces)

K: El dígito de interrogaciones o agregados.

Tabla 6: *Fiabilidad de la variable Y*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	18

Tabla 7: *Fiabilidad de la variable X*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	15

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

El proceso de la comunicación reside en desplegar una esquema gráfica e inferencial con la conclusión de determinar cómo los antecedentes desempeñan o no, con los metas de la indagación.

a. **Descriptivo**

Consentirá coleccionar, catalogar, examinar e demostrar los antecedentes de los agregados concernientes en los interrogatorios administrados a los trabajadores que formaron la modelo de colectivo. Se utilizará las dimensiones de propensión céntrica y de desparramo.

después de la recaudación de antecedentes, se procederá al proceso de la información, con la producción de esquemas y esquemas descriptivos, se esgrimió para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en castellano), a fin de encontrar consecuencias de la administración de los interrogatorios

- Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. **Inferencial**

Suministrará la hipótesis que se necesita a fin de deducir o apreciar la generalidad o adquisición de disposiciones sobre el cimiento de la comunicación subjetiva por medio métodos descriptivos. Se subyugará a ensayo:

- La Suposición Central
- La Suposición específicas
- Examen de los esquemas de doble entrada

Se encontrará el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (r_o) que es una medida a fin de deducir de la correspondencia (la agrupación o interdependencia) entre 2 inconstantes azarasas incesantes.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 8: Interpretación del coeficiente de correspondencia de Spearman

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Anotación: El origen se consiguió de Bisquerra Alzina, Rafael (2009). Sistemática de la indagación Formativa, Madrid. Muralla SA p, 212

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 9: *Clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	57	51,4	51,4	51,4
	Deficiente	26	23,4	23,4	74,8
	Eficiente	28	25,2	25,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Origen: Interrogatorio administrado a personal de salud del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

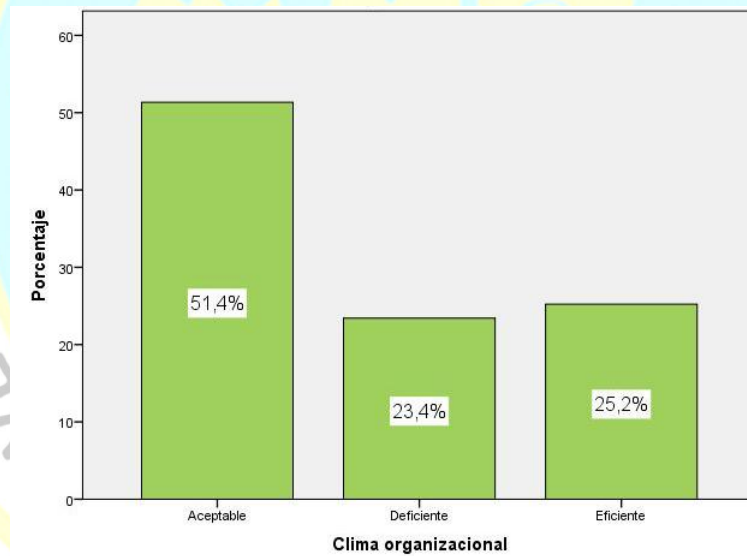


Figura 1: *Clima organizacional*

en la fig. 1, un 51,4% de trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019 aseveran que la variable clima organizacional se consiguió un rango aceptable, el 25,2% consiguió un rango eficaz y el 23,4% que obtuvo un rango defectuoso.

Tabla 10: Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	49	44,1	44,1	44,1
	Deficiente	30	27,0	27,0	71,2
	Eficiente	32	28,8	28,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

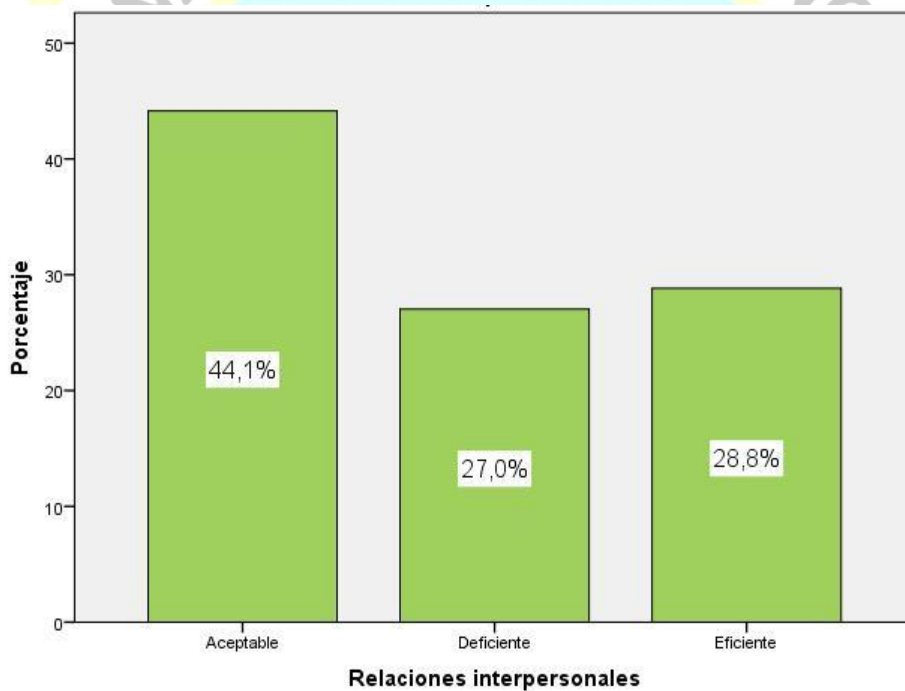


Figura 2: Relaciones interpersonales

en la fig. 2, un 44,1% de los trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019 certifican en la dimensión relaciones interpersonales se logró un grado aceptable, el 28,8% obtuvo un rango eficiente y 27,0% se consiguió un rango deficiente.

Tabla 11: Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	49	44,1	44,1	44,1
	Deficiente	27	24,3	24,3	68,5
	Eficiente	35	31,5	31,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Origen: Interrogatorio colocado a personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

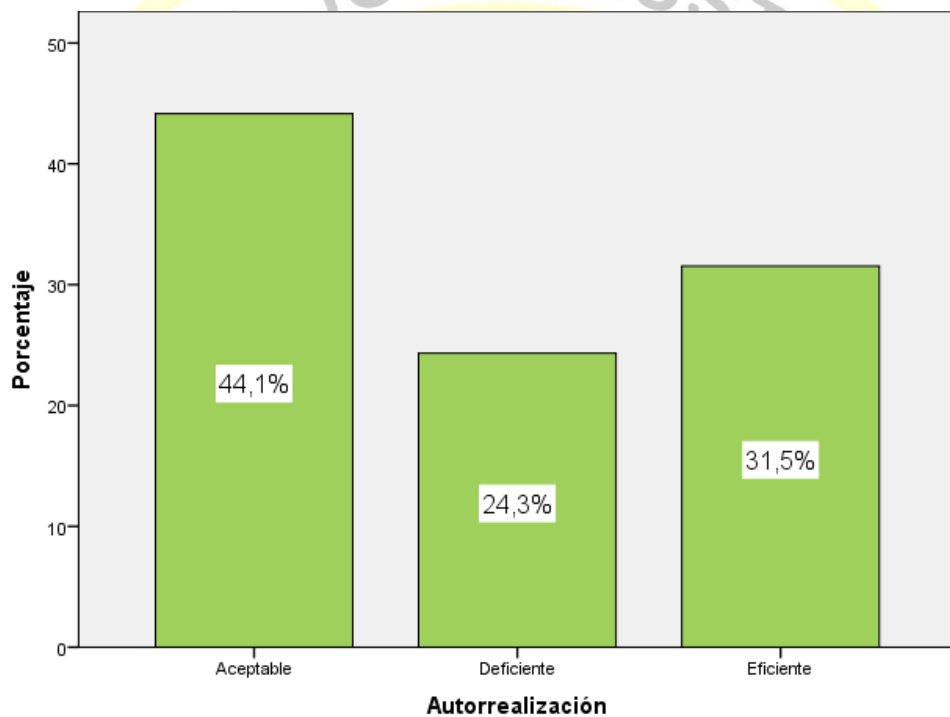


Figura 3: Autorrealización

En la fig. 3, un 44,1% de los empleados de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019 aseveran en la dimensión autorrealización se logró un rango aceptable, el 31,5% se obtuvo un rango eficiente y el 24,3% se consiguió un rango deficiente.

Tabla 12: *Estabilidad/cambio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	80	72,1	72,1	72,1
	Deficiente	31	27,9	27,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Origen: Interrogatorio colocado a personal de salud del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

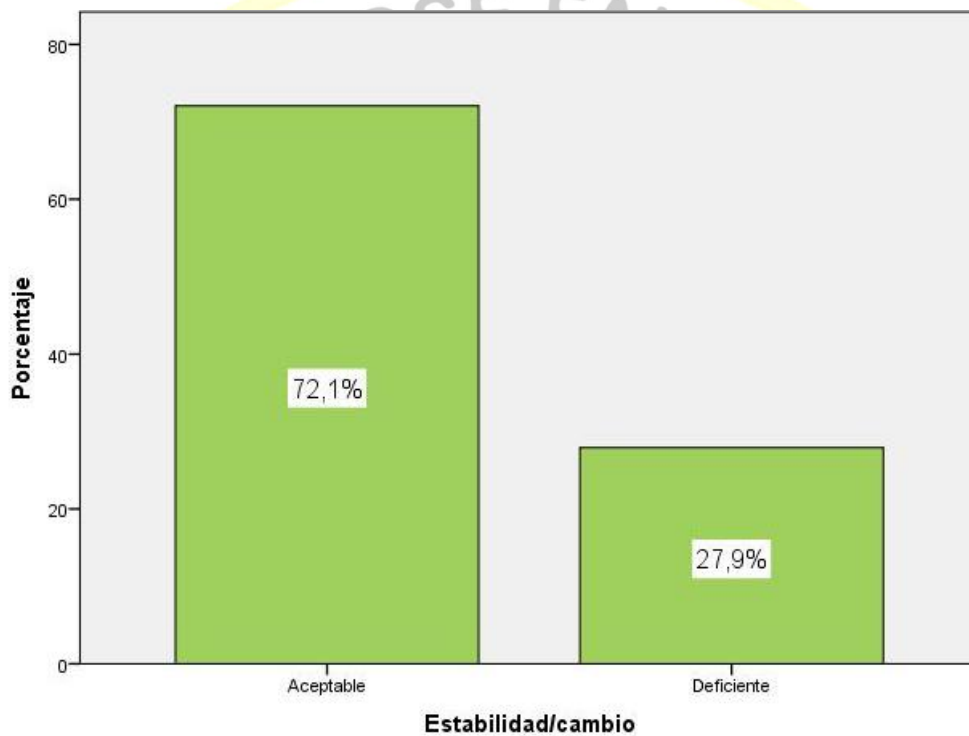


Figura 4: *Estabilidad/cambio*

En la fig. 4, un 72,1% del personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019 afirman en la dimensión estabilidad/cambio se alcanzó el rango aceptable el 27,9% que se logró un rango deficiente.

Tabla 13: *Desempeño profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	49	44,1	44,1	44,1
	Deficiente	19	17,1	17,1	61,3
	Eficiente	43	38,7	38,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

origen: Interrogatorio colocado a personal de salud en Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

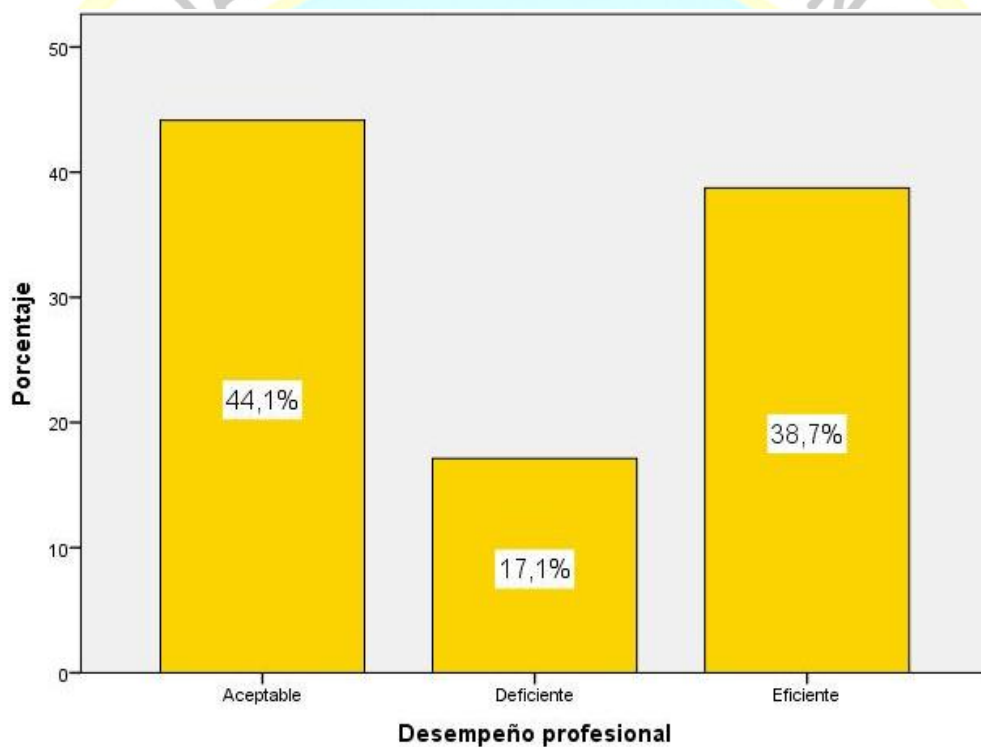


Figura 5: *Desempeño profesional*

En la fig. 5, un 44,1% de los empleados de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019 aseveran en la variable desempeño profesional se logró un rango aceptable, un 38,7% se adquirió el logro eficaz el 17,1% se obtuvo el rango escaso.

Tabla 14: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	52	46,8	46,8	46,8
	Deficiente	17	15,3	15,3	62,2
	Eficiente	42	37,8	37,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

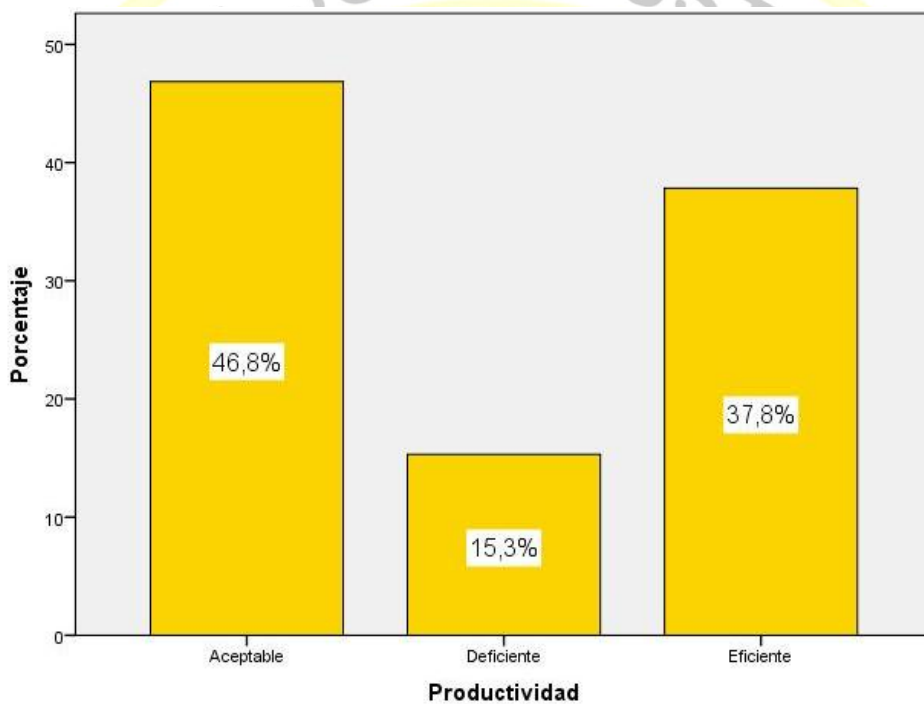


Figura 6: Productividad

En la fig. 6, un 46,8% de los empleados de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019 aseveran en la dimensión productividad consiguió el rango aceptable, el 37,8% se adquirió el rango eficaz el 15,3% se obtuvo el rango escaso.

Tabla 15: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	53	47,7	47,7	47,7
	Deficiente	16	14,4	14,4	62,2
	Eficiente	42	37,8	37,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Origen: Interrogatorio colocado a personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

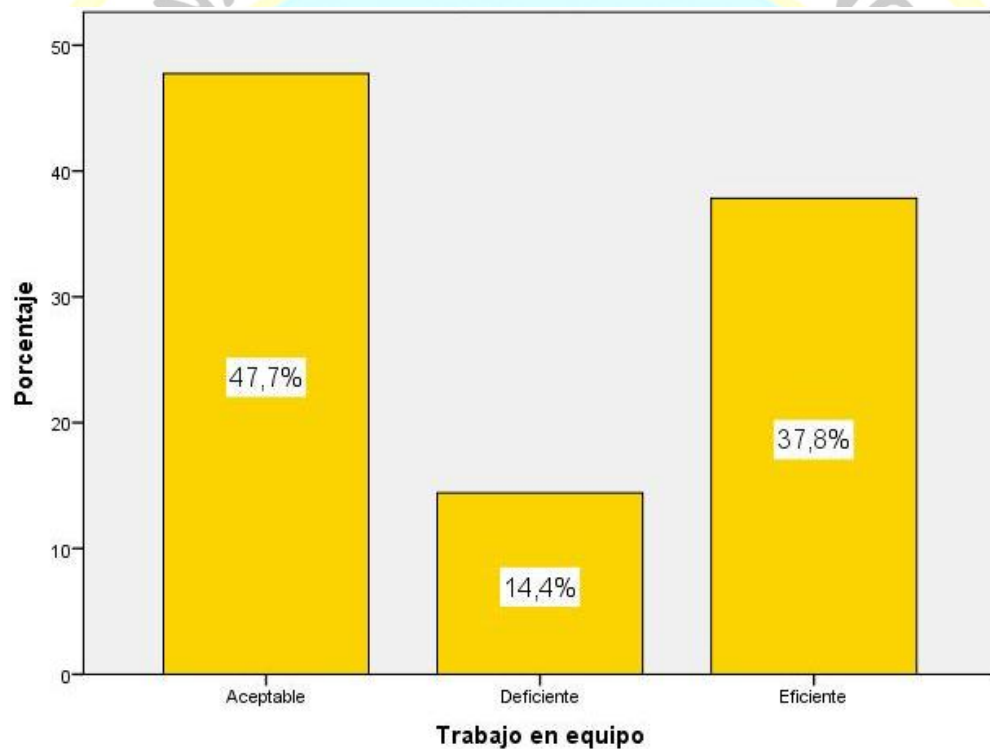


Figura 7: Trabajo en equipo

En la fig. 7, un 47,7% del personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019 afirman en la dimensión trabajo en equipo se alcanzó un nivel aceptable, un 37,8% se adquirió el rango eficaz el 14,4% se obtuvo el rango escaso.

Tabla 16: Trabajo bajo presión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	70	63,1	63,1	63,1
	Deficiente	14	12,6	12,6	75,7
	Eficiente	27	24,3	24,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

origen: Interrogatorio colocado a personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

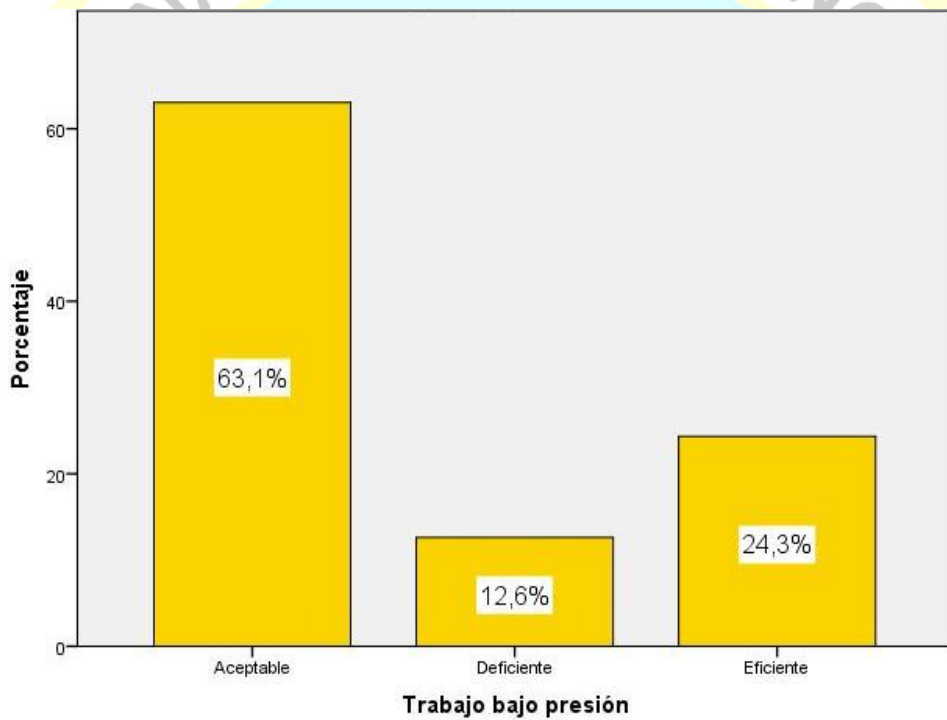


Figura 8: Trabajo bajo presión

En la fig. 8, un 63,1% del personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019 afirman en la dimensión trabajo bajo presión logró el rango aceptable, el 24,3% se adquirió el rango eficiente y un 12,6% se obtuvo el rango escaso.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa **H_a**: El clima organizacional se corresponde con el desempeño profesional en el personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019.

Hipótesis nula **H₀**: El ambiente estructural no se corresponde con el desempeño profesional en los empleados de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

Tabla 17: Correspondencia entre el clima organizacional y el rendimiento profesional

			Clima organizacional	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En el prototipo en el esquema 17 se consiguió un factor de correspondencia de $r=0,489$, y una $p=0.000(p<.05)$ y lo que se accede la suposición disyuntiva y se impugna la suposición revocada. Por lo que se consigue demostrar de manera estadística que hay correspondencia entre el clima organizacional y el rendimiento profesional del personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019.

Se consigue estimar que el factor de correspondencia es de una dimensión **moderada**.

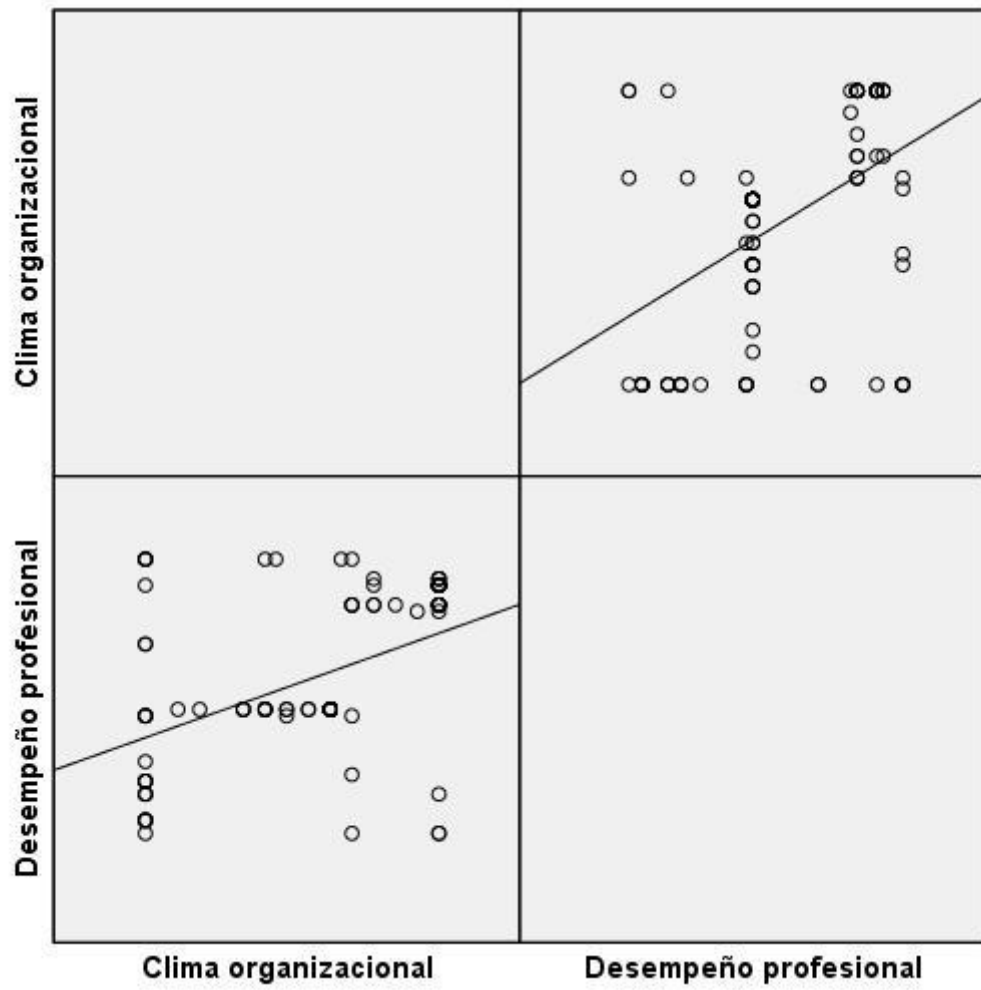
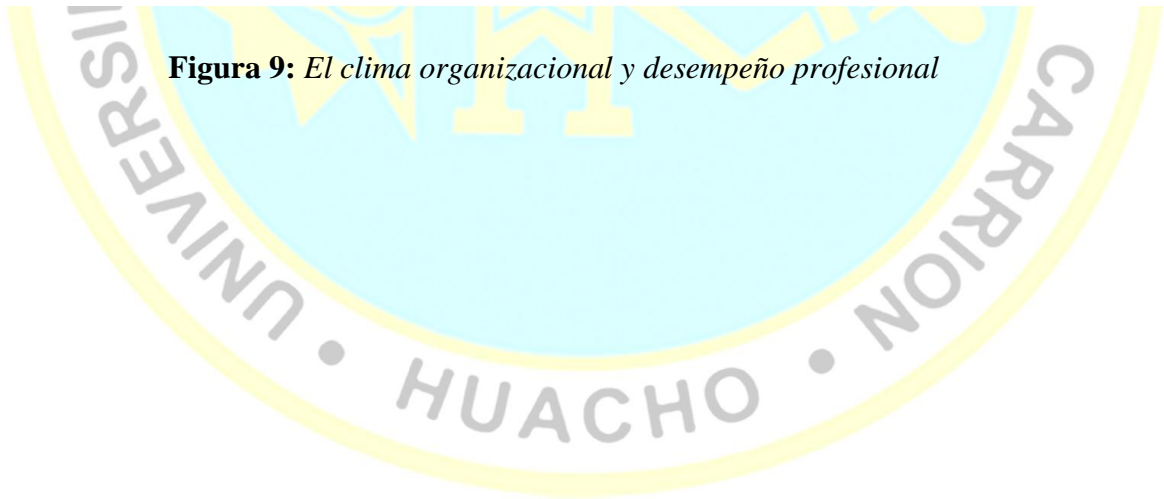


Figura 9: *El clima organizacional y desempeño profesional*



Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H_a**: El clima organizacional se corresponde con la productividad del desempeño profesional en el personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019.

Hipótesis nula **H₀**: El ambiente estructural no se corresponde con la productividad del desempeño profesional de los empleados de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

Tabla 18: Correspondencia entre el clima estructural y productividad

			Clima organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Productividad	Coefficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En el prototipo en el esquema 18 se logró un factor de reciprocidad de $r= 0,509$, con $p=0.000(p<.05)$ y lo que se admite la suposición disyuntiva y se impugna la suposición abolida. De modo que se consigue demostrar de manera estadística que hay una correspondencia entre el ambiente organizacional y productividad en el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

Se consigue estimar que el factor de reciprocidad es de dimensión **moderada**.

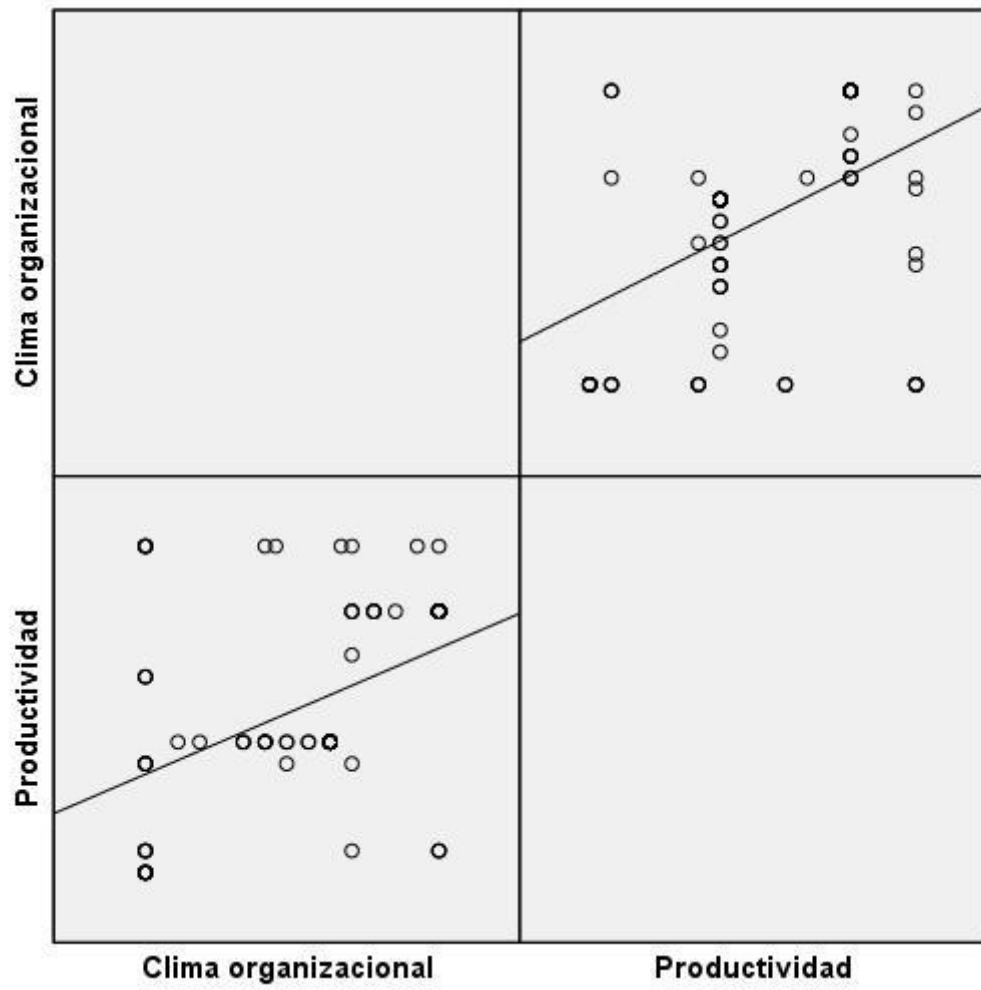
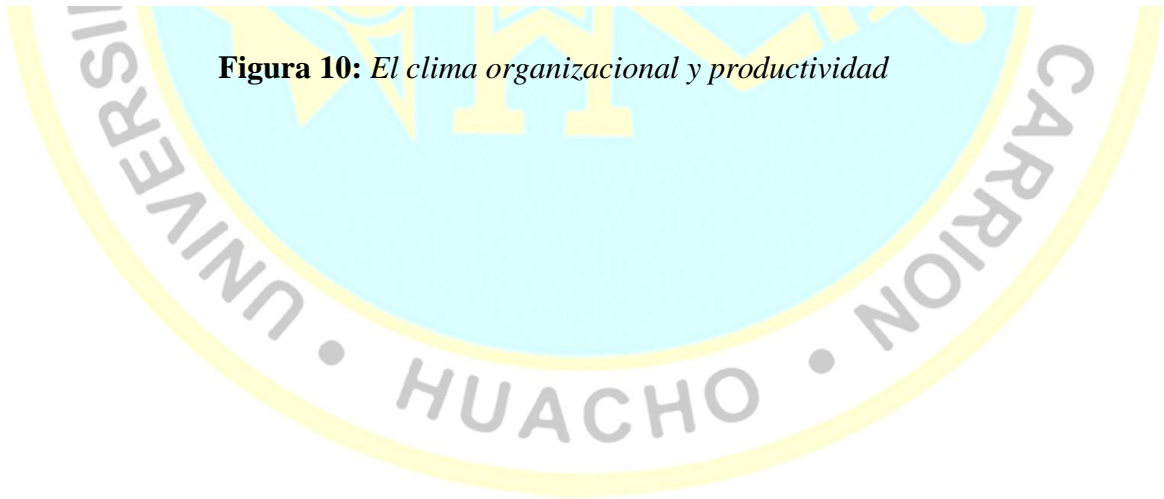


Figura 10: *El clima organizacional y productividad*



Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H_a**: El clima organizacional se corresponde con el trabajo en equipo del desempeño profesional de los empleados de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista-Huaral, 2019.

Hipótesis nula **H₀**: El ambiente estructural no se corresponde con el trabajo en equipo del desempeño profesional del personal de salud del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

Tabla 19: Correspondencia entre el clima estructural y el compromiso en grupo

			Clima organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En el prototipo en el esquema 19 se consiguió un factor de correspondencia de $r= 0,547$, con $p=0.000(p<.05)$ y lo que se admite la suposición disyuntiva y se impugna la suposición abolida. De tal manera que se consigue demostrar de manera estadística que hay una correspondencia entre el ambiente organizacional y el compromiso en grupo en el desempeño profesional en el personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.

Se consigue estimar que el factor de correspondencia es de dimensión **módica**.

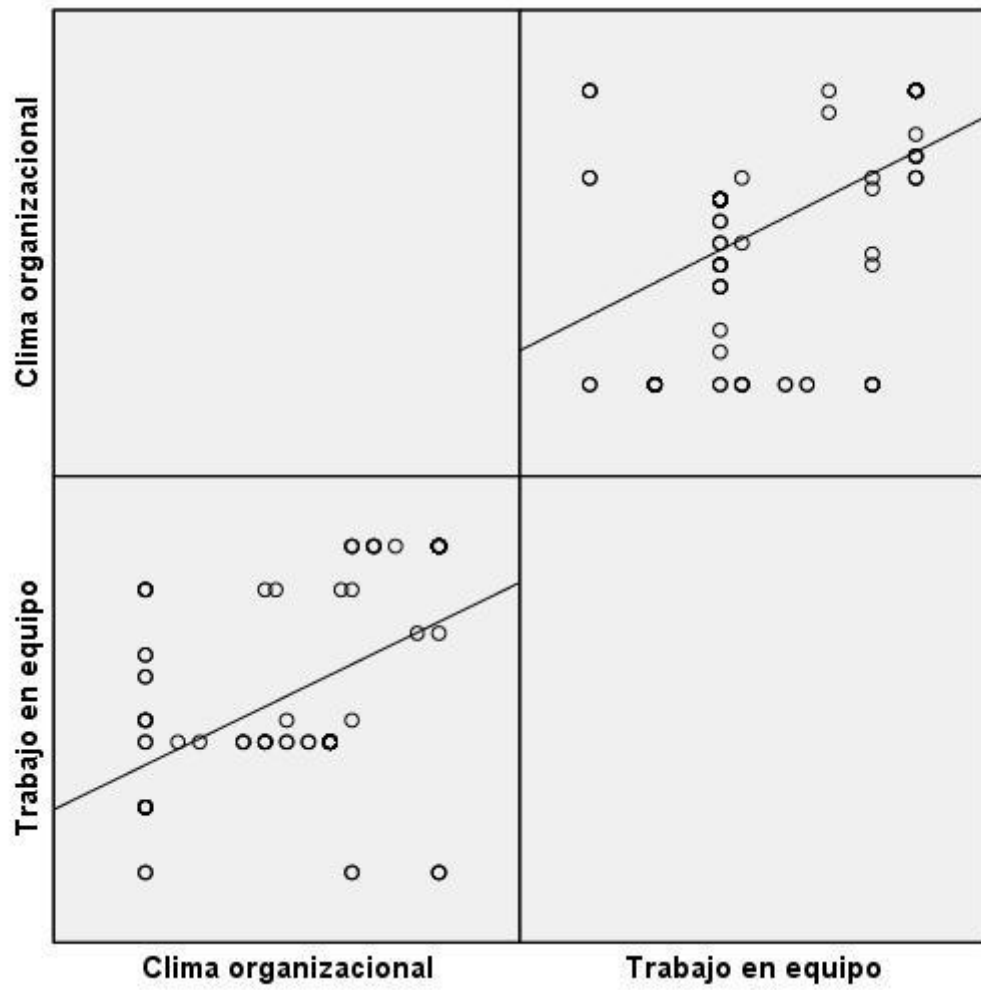
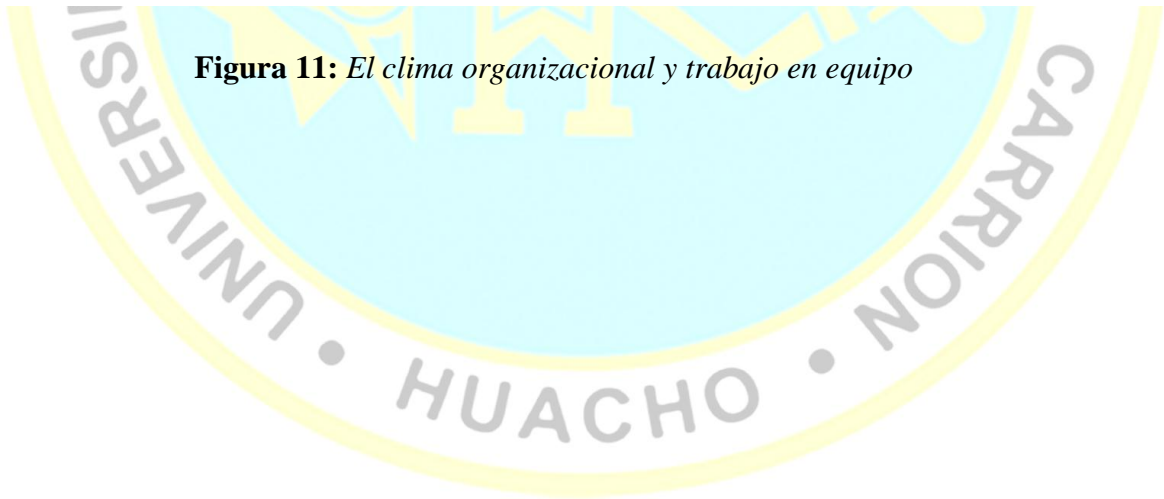


Figura 11: *El clima organizacional y trabajo en equipo*



Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **Ha**: El ambiente estructural se corresponde con el trabajo bajo presión en el desempeño profesional de los empleados en la salud del Hospital San Juan Bautista-Huaral, 2019.

Hipótesis nula **H0**: El ambiente estructural no se corresponde con el trabajo bajo presión del desempeño profesional del personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019.

Tabla 20

Correspondencia entre el clima estructural y el compromiso bajo presión

			Clima organizacional	Trabajo bajo presión
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Trabajo bajo presión	Coefficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En el prototipo en el esquema 20 se consiguió un factor de correspondencia de $r= 0,467$, con $p=0.000(p<.05)$ y lo que se admite la suposición disyuntiva y se impugna la suposición abolida. De tal manera que se logra demostrar nominalmente que hay una correspondencia entre el ambiente organizacional y el compromiso bajo presión en el desempeño profesional de los empleados personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista de Huaral, 2019.

Se consigue estimar que el factor de reciprocidad es de una dimensión **médica**.

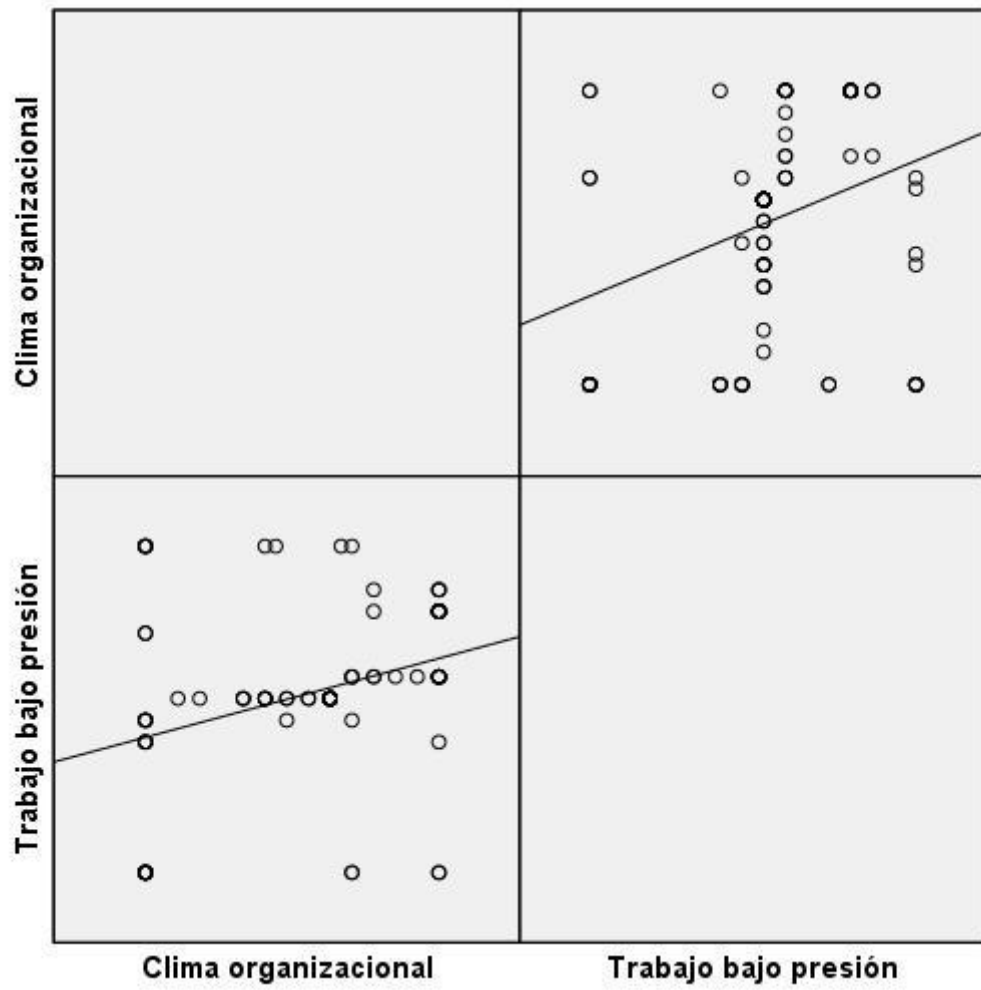
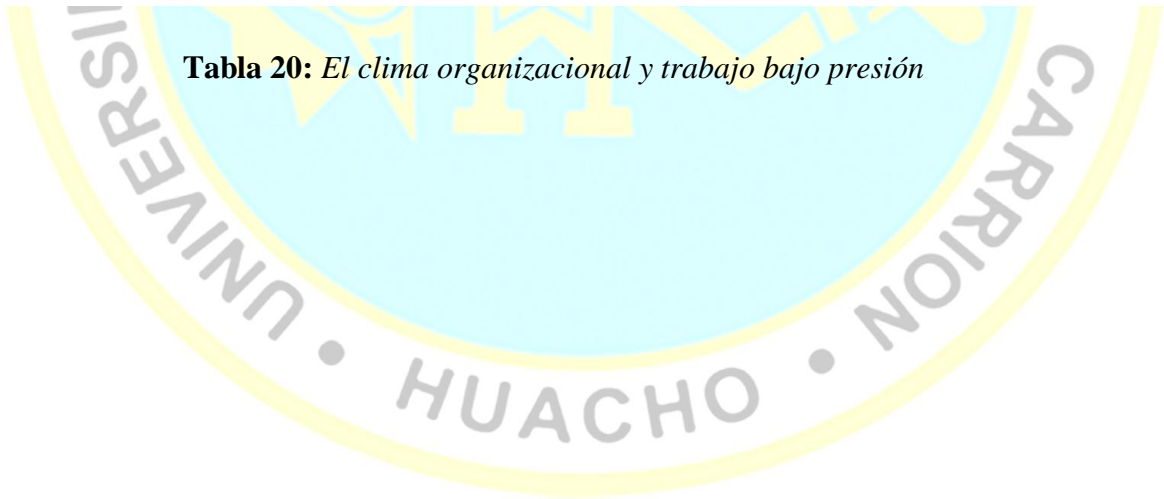


Tabla 20: *El clima organizacional y trabajo bajo presión*



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

La contrastación ejecutada a la suposición céntrica muestra que hay correspondencia entre el ambiente organizacional y el desempeño profesional del personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019., se debe a la correspondencia de Spearman que restituye un importe de 0.489 existiendo una magnitud módica. En el trabajo realizado por (Salazar, 2011) en su tesis para conseguir el nivel del Dr. titulado: “Proposición de un patrón de intervención a fin de contribuir en la gestión de la permutación, en hosp. de Yucatán, México” que fue motivado como resultado de la utilidad particular de tratar de concebir por qué varias de las organizaciones mexicanas, particularmente yucateca, de la zona sanidad no asumen claramente una ruta que les traslade hacia la variabilidad. En esta labor se pretende por un lado reflexionar, revelar y examinar, quienes son aquellos componentes que imposibilitan o impulsan las formaciones que permitirían conseguir superiores circunstancias de rendimiento de las organizaciones y, por otro lado, formular recomendaciones y insinuaciones, beneficio de haberlo analizado un asunto en fondo. A fin de ejecutar esta voluntad se utilizaron procesos de investigación novedosas en el contorno, así también recientes conveniencias de interponerse en las organizaciones de sanidad mediante la consultoría. Se aguarda que las consecuencias sean motivación de expectantes investigaciones que consientan determinar y aprobar lo que lograría ser un prototipo de intervención que facilite la permutación en las organizaciones hospitalarias en Yucatán. (Chiavenato, 1992), el clima organizacional compone el ambiente en el interior de una organización, el ambiente psicológico característica que existe en cada organización. Asimismo, insinúa que la noción de ambiente organizacional comprende incomparables semblantes de la situación, que se superponen mutuamente en varios niveles, como el prototipo de organización, la técnica, la política, las metas estratégicas, los reglamentos del interior (elementos estructurales); así mismo de las actitudes, métodos de productos y conveniencias de comportamiento colectivo que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Respecto a la primera hipótesis, aquí se manifiesta que hay una correspondencia entre el ambiente estructural y la productividad del rendimiento profesional de los trabajadores de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019., se debe a la reciprocidad de Spearman que restituye un importe de 0.509 lo cual es magnitud módica. Algo similar se evidencia en la tesis de (Campoverde & Galarza, 2016) en su tesis titulado: “Gestión organizacional para optimizar el rendimiento de trabajo en el establecimiento Colombatti de la localidad de Babahoyo, donde concluye que la Gestión Organizacional compone un método de gerencia, que indaga reunir en esos propósitos realizables de conseguir con las congruencias y intimidaciones que entrega el ambiente, los que mezclados con la reglas de aptitud suministran el cimiento a fin de que una sociedad adquiera excelentes disposiciones en el actual y sortear los riesgos, la aplicación de esta proposición alcanza ser de buena beneficio a fin de que las organizaciones en ordinario, perennemente estas posean una intención indudable de formar sus lugares con las doctrinas regentes. Cartaya, Torres y Duran (2006) manifestaban en los últimos periodos la importancia de las capacidades de trabajo, que se transforman en uno de los componentes principales de capacidad, en el interior como exterior. después de una exhaustiva investigación que se realizó, se determina la implementación de dicha propuesta planteada, para mejorar la ineficiencia que existe en cada uno de los departamentos y sus directrices.

Con respecto a la segunda suposición se evidencia que hay una correspondencia entre el ambiente organizacional y el trabajo en equipo del desempeño profesional en los trabajadores de sanidad del Hosp. San Juan Bautista- Huaral, 2019., se debe a la reciprocidad Spearman que restituye un importe de 0.547 lo que es una magnitud módica. García (2015) su tesis denominado: “Abordaje del cambio organizacional desde una perspectiva resiliente” en la que evidencia que El ambiente de trabajo de sanidad se ve subordinado continuamente a cambios y mutaciones que generan una modificación en las experiencias de trabajo, lo que resulta en los empleados. El trabajo que rinden los trabajadores en estos procedimientos de permutación considera ser una de los orígenes más distinguidos en el triunfo o frustración para la organización. De manera que, hallar qué prototipo de componentes auxilien en el afrontamiento y la adquisición de mayor dígito de elementos orientados a obtener las metas organizativas y a partir una apariencia de satisfacción en el colaborador, fue el lugar donde comienza la motivación para esta faena. El objetivo principal de este estudio es formular una pregunta de investigación para la realización de un futuro trabajo empírico longitudinal con

intervención en un entorno laboral sanitario, que relacione resiliencia y comportamiento organizacional. Como objetivos suplentes se determina los siguientes: (i) dilucidar las consecuencias emanadas, (ii) establecer qué modelos de intervención se acumulan en la investigación adaptable al entorno de sanidad (iii) evaluar las zonas de investigación que aportan la documentación más significativa a fin de que el análisis expectante que se plantea. método y material. La acopiada de antecedentes se hizo por medio de 2 habilidades de investigaciones bibliográficas distintas para cubrir los objetivos. Consecuencias. Se acopiaron 114 apartados adentro de los coladores informáticos de escogimiento, de los que 18 (11 prácticos y 7 hipotéticos) creaban informe al comportamiento organizacional y a la resiliencia como variable de cualquier índole. Conclusiones. Las principales conclusiones son el progreso del contenido de resiliencia en el ambiente de trabajo se relaciona a: (i) un acrecentamiento del acomodo que consiente a los trabajadores la provocación de objetivos de trabajo más efectivos, (ii) mejorar el bienestar del profesional en el sitio de compromiso acrecentando su autoconfianza y enfoque particular (iii) un colisión positiva en el rendimiento del trabajo en conjunto optimizando los vínculos sociales que los empleados de sanidad tienen que conservar.

En la contrastación hecha a la tercera hipótesis se evidencia que Existe una relación entre el clima organizacional y el trabajo bajo presión del desempeño profesional del personal de salud del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019, con una correlación de un valor de 0,467 y siendo una magnitud moderada. (Acosta, De la Cruz, & Huerta, 2018) en su trabajo sobre el Clima organizacional y la satisfacción de trabajo en l@s enfermer@s de la Módulo de atenciones intensivas preoperatoria en un Hosp. Essalud, Lima 2017, tuvo como objetivo determinar el clima organizacional y satisfacción de trabajo en l@s enfermer@s del módulo de atenciones intensivas perioperatoria en el instituto nacional cardiovascular – INCOR. Material y método: estudio de tipo cuantitativo, ya que se podrán medir sus variables y de tajadura perpendicular. La colectividad estará formada por las cuarenta y ocho (48) Enfermeras/os especialistas que trabajan en el módulo de atenciones Intensivas Perioperatoria del Instituto Nacional Cardiovascular – INCOR. A fin de la recaudación de antecedentes la habilidad a utilizarse será la encuesta aplicando el instrumento validado para clima organizacional hecho por Stringer y Litwin y reformado por Dávila y Romero en el año 2008 y el instrumento para satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma C. Los resultados serán obtenidos por promedios aritméticos.

CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: hay correspondencia entre el clima organizacional y desempeño profesional en el personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019, se debe a la correspondencia de Spearman que restituye un importe de 0.489 siendo una dimensión módica.

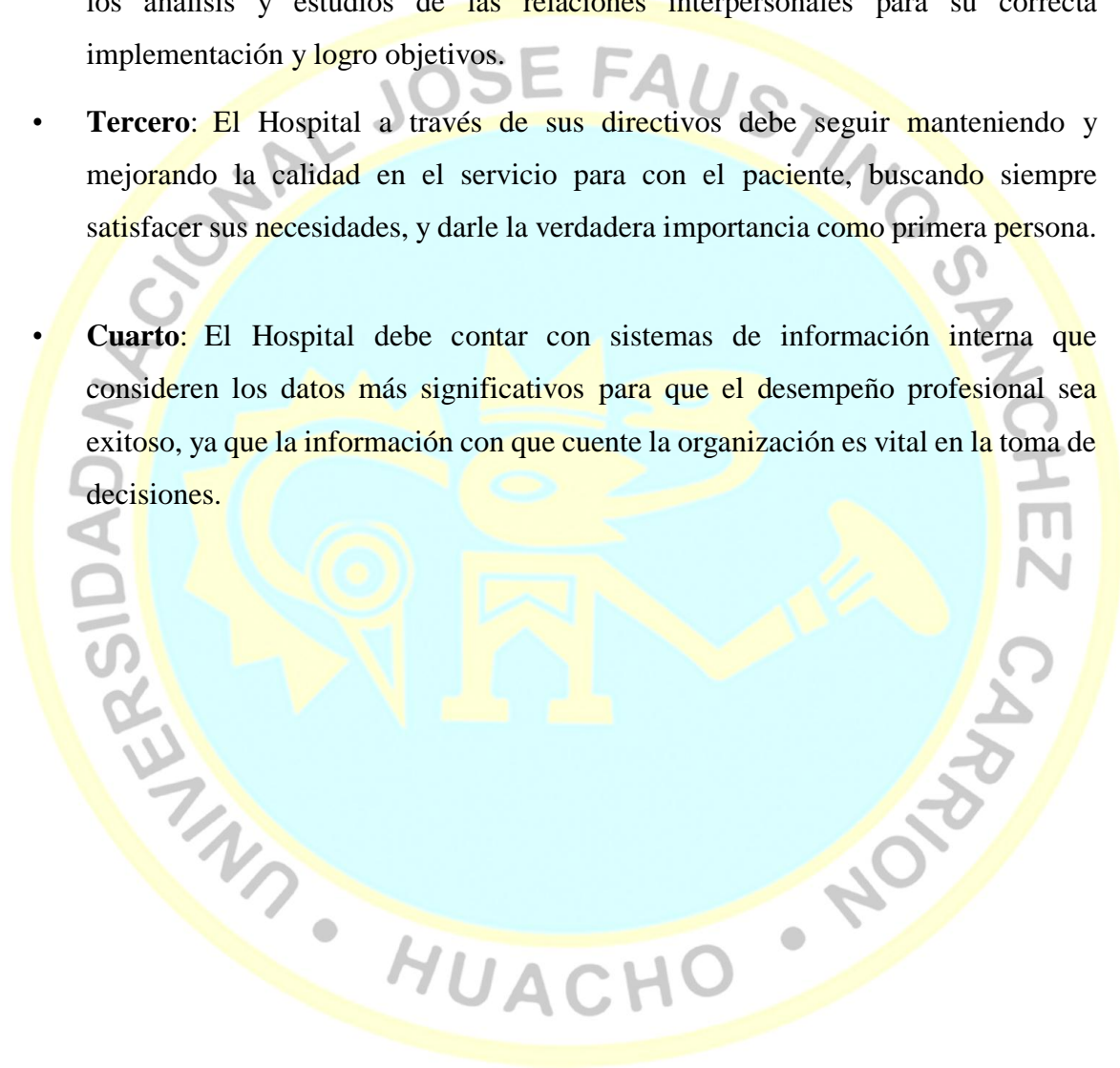
Segundo: hay una correspondencia entre el clima organizacional y la productividad en el desempeño profesional en el personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019., se debe a la correspondencia de Spearman que restituye un importe de 0.509 lo cual es una dimensión módica.

Tercero: hay una correspondencia entre el ambiente organizacional y el trabajo en equipo en el desempeño profesional en el personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019., se debe a la reciprocidad de Spearman que restituye un importe de 0.547 lo cual es una dimensión módica.

Cuarto: hay una correspondencia entre el clima organizacional y trabajo bajo presión en el desempeño profesional en el personal de salud del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019, con una reciprocidad de un importe de 0,467 lo cual da una dimension módica.

6.2. Recomendaciones

- **Primero:** A la Dirección del Hospital se le recomienda la elaboración de la planeación estratégica para la obtención de resultados óptimos y de calidad para elevar la productividad laboral de todo el personal
- **Segundo:** Capacitar en las diferentes áreas de trabajo a los colaboradores mediante los análisis y estudios de las relaciones interpersonales para su correcta implementación y logro objetivos.
- **Tercero:** El Hospital a través de sus directivos debe seguir manteniendo y mejorando la calidad en el servicio para con el paciente, buscando siempre satisfacer sus necesidades, y darle la verdadera importancia como primera persona.
- **Cuarto:** El Hospital debe contar con sistemas de información interna que consideren los datos más significativos para que el desempeño profesional sea exitoso, ya que la información con que cuente la organización es vital en la toma de decisiones.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, A., De la Cruz, C., & Huerta, K. (2018). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de cuidados intensivos preoperatoria en un Hospital Essalud, Lima 2017*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Enfermería.
- Aguirre de León, H. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Aramburu, J. (2017). *Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita*. Lima. 2015. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Tesis de grado de maestra.
- Araque, M., & Cruz, L. (2014). *Planificación estratégica de la Empresa AICA*. Sangolqui. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas. Tesis de maestría.
- Ardito, W., & La Rosa, J. (2004). *Violencia familiar en la región andina* (Vol. ISBN 9972997502).
- Bambaren, C., & Alatrística, S. (2011). *Mantenimiento de los establecimientos de salud. Guía para la mejora de la calidad y seguridad de los servicios*. (I. 978-9972-2815-4-9, Ed.) Lima: Editores SINCO.
- Cabrera, L. (2007). *Lineamientos de un plan estratégico para el mejoramiento de la calidad del servicio brindado en el Hospital Militar Central de Lima*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis de maestría.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación científica. Putas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Castañeda, M. (2007). *El machismo invisible*. México: Editorial Taurus.
- Cerda, H. (2003). *La Evaluación como experiencia total*. Bogota. Colombia.: Magisterio.

- Comercio, E. (18 de Junio de 2016). *El Comercio*. Recuperado el 13 de Abril de 2017, de El Comercio: <http://archivo.elcomercio.pe/sociedad/lima/prueba-pisa-que-hacer-mejorar-nivel-educativo-escolares-noticia-1668337>
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la enseñanza. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación Seminario Internacional "Profesional docente y calidad de la Educación"*. Santiago: Chile.
- Díaz, A., Romero, C., Quiñonez, J., Agapito, J., & Wong, R. (2012). *Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú*. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis de grado de magister.
- Drobny, T. (2013). *Estudio de cambio organizacional a partir de la experiencia de Instalación de un Hospital público*. Santiago . Chile: Universidad de Chile- Facultad de Ciencias Sociales.
- Garrido, M. (2009). *Homicidio y sus Figuras Penales*. Santiago de Chile, Chile: Ediciones ENCINA.
- Gonzalo, M. (2013). *"Si me dejas, te mato: El Femicidio uxoricida en Lima"*. Lima, Perú.
- Gutmann, M. (2000). *Ser hombre de verdad en la Ciudad de México. Ni macho ni mandilón*. México, México.
- Hamel, G. (1998). *Reinventado las bases para la competencia*. Colombia: Ediciones Norma.
- Hernandez, S., & E.t. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Craw Hill.
- Ibarra, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kunamoto I N^a 3092 - Puente Piedra- Lima - año 2011*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Lagarde, M. (2010). *Por la vida y la libertad de las mujeres. Fin al feminicidio. Dia V Juarez*.
- Manes, J. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

- Marcianik, R. (7 de enero de 2013). *Gestión empresarial*. Recuperado el 2018 de julio de 20, de Gestión empresarial: <https://renatamarciniak.wordpress.com/2013/01/07/que-es-un-plan-estrategico/>
- Morillas, L. (2012). *El Derecho Penal y la Violencia de Género*. Madrid, España: Edersa.
- Ptsili, T. (2009). *Feminicidio. Consultoría para la Oficina en México del Alto Comisionado de México*, México: OACNHDH México.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ramirez, T. (2007). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Romero, F. (2014). *Planificación estratégica para el desarrollo profesional de enfermería*. Extramadura - España: Universidad de Extremadura. Tesis doctoral.
- Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Salazar, J. (2011). *Propuesta de un modelo de intervención para contribuir en la gestión del cambio, en Hospitales en el estado de Yucatan, Mexico*. México: Universidad Mondragon. Tesis doctoral.
- Testa, J. (2012). *Criterios planificadores del Plan Estratégico de Turismo Sustentable "Necochea 2013-2023"*. Argentina: Interamericana.
- Toledo, P. (2009). *Feminicio*. (P. Edición, Ed.) México: OACNUDH.
- Trujillo, L. (2011). *El Feminicidio*. (P. Edición, Ed.) Ecuador: Jurídica - Ecuador.
- Velasquez, M. (2004). *La paternidad en el proyecto de vida de algunos varones de la Ciudad de México*. México.
- Venegas, G. (2011). *Conferencia "Nombrar el mundo en masculino"*. Ciudad de Nuevo Leon, España.
- Villanueva, R. (2009). *Homicidio y Feminicidio en el Perú*. Lima.



ANEXOS

ESCALA DE EVALUACIÓN PARA CALCULAR LA INCONSTANTE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sírvase anotar una de las opciones que emergen en el sector contiguo derecha, la que más se aproxima a su evaluación, no hay contestación correcta ni incorrecta. Las respuestas se conocerán de modo universal, individual y anónimo.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1

CLIMA ORGANIZACIONAL					
Relaciones Interpersonales		4	3	2	1
1.	Todos los elementos de la colectividad formativa que laboran en el centro educativo poseen un interés particular el uno por el otro.				
2.	hay espíritu de "laborar en grupo" entre las individuos que laboran en la organismo educativo.				
3.	Considero que poseo varias sucesos en común con la multitud que labora en mi área educativa.				
4.	Puedo contar con la ayuda del director cuando la necesito				
5.	Al director le interesa que nos desarrollemos profesionalmente.				
6.	Es cómodo conversar con el director sobre inconvenientes concernientes con las faena.				
Autorrealización		4	3	2	1
7.	Tomo las decisiones que influyen en mi desempeño laboral				
8.	Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo				
9.	Instituyo los patrones de realización de mi empleo.				
10.	Emprendo mi empleo como mejor lo considero.				
11.	Poseo considerable labor y escaso tiempo para ejecutarlo.				
12.	Mi entidad es una zona relajada para laborar.				
Estabilidad/Cambio		4	3	2	1
13.	Logro tener confianza en que el director no popularice los sucesos que le narro de manera privada.				
14.	El director es una individuo de principio determinado				
15.	El director es una individuo con el cual se logra conversar claramente.				

16.	El director es cumplido con los adeudos que obtiene.				
17.	El director es cumplido con los adeudos que obtiene con toda la comunidad educativa				
18.	Se puedo contar con una felicitación cuando se realiza bien el trabajo asignado.				

ESCALA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

DESEMPEÑO PROFESIONAL		4	3	2	1
Productividad					
1.	El compromiso lo ejecuto con energía a fin de contribuir al provecho de objetivos de la institución				
2.	Soy cumplido con los procedimientos determinados a fin de ofrecer una buena faena				
3.	Concedo mis tareas con eficiencia en los momentos adecuados				
4.	Mi productividad laboral se incrementa por la satisfacción salarial				
5.	Considero que en mi sector se forma la usanza eficaz de los componentes para nuestra labor.				
Trabajo en equipo		4	3	2	1
6.	Me involucro en las actividades que van más allá de las labores habituales.				
7.	Me intereso en mejorar constantemente mi trabajo en la organización				
8.	reconozco que los empleados de mi sector poseen cualidad para modificar doctrinas de compromiso.				
9.	Existen buenas relaciones interpersonales con mi equipo de trabajo				
10.	Acompaño y instruyo mis habilidades al grupo de compromiso.				
Trabajo bajo presión		4	3	2	1
11.	Pido asistencia en el momento en que la faena es excesiva				
12.	Mi director suministra excesivo esmero en el tiempo en que existe compromiso en demasía				
13.	Prevalzco de manera conveniente mis movimientos a fin de ser cumplido con las labores encomendadas				

14.	Me acomodo con precipitación a la dinámica de la labor del sector				
15.	Coopero con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones.				



3.6. Matriz de consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA – HUARAL, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema principal ¿qué es la conexión que hay entre el ambiente estructural y el rendimiento profesional del personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la correspondencia existente entre el clima estructural y la productividad en el desempeño profesional en el personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019?</p> <p>¿Cuál es la correspondencia que hay entre el clima estructural y el trabajo en equipo del desempeño profesional en los trabajadores en sanidad en el Hosp. San Juan Bautista-Huaral, 2019?</p> <p>¿Cuál es la conexión que hay entre el ambiente estructural y el compromiso bajo apremio del desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la conexión que hay entre el clima organizacional y el desempeño profesional en el personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.</p>	<p>Hipótesis general El ambiente estructural se corresponde con el desempeño profesional de los trabajadores de sanidad del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019.</p>	Variable 1: Clima Organizacional				
	<p>Objetivos específicos Establecer la conexión que hay entre el ambiente estructural y la productividad del desempeño competitivo del personal de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas El ambiente estructural se corresponde con la productividad del desempeño experto del personal de salud del Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	
	<p>Establecer la conexión que hay entre el clima estructural y el trabajo en equipo del desempeño profesional en los trabajadores de sanidad en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.</p> <p>establecer la conexión que hay entre el ambiente estructural y el compromiso bajo presión en el rendimiento profesional del personal de sanidad del Hospital San Juan Bautista- Huaral, 2019.</p>	<p>El ambiente estructural se corresponde con el trabajo en equipo en el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.</p> <p>El ambiente estructural se corresponde con el trabajo bajo presión en el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Hosp. San Juan Bautista en Huaral, 2019.</p>	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión. • Apoyo. 	6	4= Siempre 3 = Casi siempre 2 = Casi nunca 1 = Nunca	
			Autorealización	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía. • Presión 	6		
			Estabilidad/cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Reconocimiento • Equidad. • Innovación. 	6		
				Variable 2: Desempeño Profesional			
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
				Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en la obligación • Vigor en la obligación. • Economía 	5	4= Siempre 3 = Casi siempre 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo entre colaboradores • Decisión • vínculos interpersonales 	5	
				Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Demasía de compromiso • Dinámica del actividad 	5	

MATRIZ DE DATOS

N	Clima organizacional																		ST1	V1	Desempeño profesional															ST2	V2						
	Relaciones interpersonales						Autorrealización						Estabilidad/cambio								Productividad					Trabajo en equipo					Trabajo bajo presión												
	1	2	3	4	5	6	S1	7	8	9	10	11	12	S2	13	14	15	16			17	18	S3	1	2	3	4	5	S4	6	7	8	9	10	S5			11	12	13	14	15	S6
1	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	55	Eficiente
2	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
3	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Deficiente
4	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
5	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente
6	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
7	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente
8	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	4	4	1	1	11	24	Deficiente
9	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	55	Eficiente
10	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	4	4	1	1	11	24	Deficiente
12	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
13	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente

14	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
15	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	3	15	2	4	3	3	4	16	45	Eficiente
16	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
17	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente
18	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	4	4	1	1	11	24	Deficiente
19	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	4	1	1	11	22	Deficiente
20	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
21	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
22	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente
23	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	4	1	1	11	22	Deficiente
24	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente
25	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Aceptable
26	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente
27	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente
28	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
29	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente
30	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
31	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	4	2	19	3	3	3	3	2	2	16	51	Aceptable	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Aceptable
32	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente

33	3	3	3	3	2	2	16	1	3	4	4	4	2	18	3	3	3	3	2	2	16	50	Aceptable	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente	
34	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
35	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Deficiente	
36	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
37	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente	
38	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
39	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
40	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
41	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente	
42	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
43	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente	
44	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Deficiente	
45	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente	
46	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Aceptable	
47	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	Deficiente	
48	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
49	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
50	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable
51	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	3	13	35	Aceptable

52	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente	
53	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente	
54	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
55	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	Deficiente	
56	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
57	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	4	2	19	3	3	3	3	2	2	16	51	Aceptable	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente	
58	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
59	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	Deficiente	
60	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	18	55	Eficiente
61	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Aceptable	
62	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
63	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente	
64	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	4	17	54	Eficiente
65	4	2	3	3	2	4	18	4	2	2	2	2	4	16	4	2	2	3	2	4	17	51	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	1	14	51	Eficiente
66	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
67	3	3	3	3	2	2	16	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	3	2	2	16	45	Aceptable	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Aceptable	
68	3	3	3	3	2	2	16	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	3	2	2	16	45	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
69	3	3	3	3	2	2	16	1	3	2	2	2	2	12	3	3	3	3	2	2	16	44	Aceptable	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente	
70	4	2	3	3	2	4	18	4	2	2	2	2	4	16	4	2	2	3	2	4	17	51	Aceptable	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	Deficiente	

71	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Deficiente	
72	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	4	17	54	Eficiente
73	4	2	3	3	2	4	18	4	2	2	2	2	4	16	4	2	2	3	2	4	17	51	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente	
74	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
75	4	2	3	3	2	4	18	4	2	2	2	2	4	16	4	2	2	3	2	4	17	51	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente	
76	3	3	3	3	2	2	16	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	3	2	2	16	45	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
77	3	3	3	3	2	2	16	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	49	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
78	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	4	4	4	1	14	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	27	Deficiente	
79	4	2	3	3	2	4	18	4	2	2	2	2	4	16	4	2	2	3	2	4	17	51	Aceptable	2	4	4	4	1	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	25	Deficiente	
80	3	3	3	3	2	2	16	2	1	2	2	2	2	11	3	3	3	3	2	2	16	43	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
81	3	3	3	3	2	2	16	2	1	4	4	2	2	15	3	3	3	3	2	2	16	47	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
82	3	3	3	3	2	2	16	2	1	2	2	2	2	11	3	3	3	3	2	2	16	43	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
83	3	3	3	3	2	2	16	2	1	4	4	2	2	15	3	3	3	3	2	2	16	47	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
84	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	4	16	1	4	4	4	1	14	50	Eficiente	
85	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	3	15	2	4	3	3	4	16	45	Eficiente	
86	3	3	3	3	2	2	16	2	1	4	4	2	2	15	3	1	1	1	2	2	10	41	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
87	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	2	2	4	14	4	4	4	4	4	4	20	54	Eficiente
88	3	3	3	3	2	2	16	2	1	4	4	2	2	15	3	1	1	1	2	2	10	41	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable	
89	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	1	2	4	15	57	Eficiente	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	4	16	1	4	4	4	1	14	50	Eficiente	

90	3	3	3	3	2	2	16	2	1	4	4	2	2	15	3	1	1	1	2	2	10	41	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
91	3	3	3	3	2	2	16	2	1	4	4	4	2	17	3	1	1	1	2	2	10	43	Aceptable	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente
92	4	2	1	1	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	1	2	4	15	53	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	55	Eficiente
93	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	4	4	1	11	1	1	1	1	1	5	22	Deficiente
94	4	2	1	1	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	1	2	4	15	53	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente
95	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Aceptable
96	3	1	1	1	2	2	10	2	1	4	4	2	2	15	3	1	1	1	2	2	10	35	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
97	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Eficiente
98	4	2	1	1	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	1	2	4	15	53	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente
99	4	2	1	1	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	1	2	4	15	53	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente
100	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	4	4	1	11	1	1	1	1	1	5	22	Deficiente
101	3	1	1	1	2	2	10	2	3	4	4	2	2	17	3	1	1	1	2	2	10	37	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
102	3	1	1	1	2	2	10	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	43	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
103	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	4	4	4	14	1	1	1	1	1	5	24	Deficiente
104	4	2	1	1	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	55	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente
105	3	1	1	1	2	2	10	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	43	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
106	3	1	1	1	2	2	10	2	3	4	4	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	43	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Aceptable
107	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Eficiente
108	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	32	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Deficiente
109	4	2	3	3	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	2	4	17	59	Eficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Eficiente

Mg. OSCAR OTILIO OSSO ARRIZ
ASESOR



Dr. RAYMUNDO JAVIER HIJAR GUZMAN
PRESIDENTE

Mg. EUSTORGIO GODOY BENAVENTE RAMIREZ
SECRETARIO

Mg. ZILDA JULISSA FLORES CARBAJAL
VOCAL