



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud
Hualmay - 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Stefany Lisset Caveró Chinga

Asesor

Dr. Angel Hugo Campos Díaz

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Stefany Lisset Cavero Chinga	48290923	15 de enero de 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Angel Hugo Campos Diaz	15619145	0000-0003-3306-6412
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS /POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD HUALMAY - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

A mis padres ejemplos de humildad y honradez dignos de admirar; por haberme formado como la persona que soy a la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes, entre ellos incluye este me educaron con reglas y libertades, pero al final me motivaron siempre a alcanzar mis metas.

Gracias.

Stefany Lisset Caveró Chinga

AGRADECIMIENTO

A mi hermano Juan, siempre compartiendo cada experiencia, cada sueño y cada victoria.

A mi asesor de tesis al Dr. Ángel Hugo Campos Díaz, por haberme brindado la oportunidad de solicitar su conocimiento, así como haber tenido toda la paciencia para lograr la obtención de tan anhelado título.

A la universidad José Faustino Sánchez Carrión por haberme aceptado ser parte de ella, a su vez a los docentes que impartieron todos sus conocimientos y optimismo en el transcurso del periodo estudiantil.

Al centro de salud de Hualmay, por darme todas las facilidades para poder realizar mi tesis.

Y para finalizar un agradecimiento especial a Dios, por permitirme llegar hasta este momento de mi vida.

Gracias.

Stefany Lisset Cavero Chinga

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes de la investigación	4
2.1.1 Investigaciones internacionales	4
2.1.2 Investigaciones nacionales	5
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Definición de términos básicos	16
2.4 Bases filosóficas	18
2.5 Hipótesis de investigación	19
2.5.1 Hipótesis general	19
2.5.2 Hipótesis específicas	19
2.6 Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	21
METODOLOGÍA	21
3.1 Diseño metodológico	21
3.1.1 Tipo de Investigación	21
3.1.2 Nivel de Investigación	21
3.1.3 Diseño	21

3.1.4 Enfoque	21
3.2 Población y muestra	21
3.2.1 Población	21
3.2.2 Muestra	22
3.3 Técnicas de recolección de datos	22
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	22
3.5 Matriz de consistencia	22
CAPÍTULO IV	24
RESULTADOS	24
4.1 Análisis de resultados	24
4.2 Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V	49
DISCUSIÓN	49
5.1 Discusión de resultados	49
CAPÍTULO VI	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
6.1 Conclusiones	50
6.2 Recomendaciones	51
REFERENCIAS	52
7.1 Fuentes bibliográficas	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Considera usted que tiene una buena comunicación con el jefe del Centro de Salud de Hualmay?	24
Tabla 2 ¿Conoce usted cuales son los objetivos del Centro de Salud de Hualmay?	25
Tabla 3 ¿Considera usted que el método de trabajo del Centro de Salud de Hualmay es bueno?.....	26
Tabla 4 ¿Considera usted que es responsable dentro del Centro de Salud?	27
Tabla 5 ¿Considera usted que se desarrolla independientemente dentro del Centro de Salud?	28
Tabla 6 ¿Considera usted que puede tomar las decisiones dentro de Centro de Salud de Hualmay?.....	29
Tabla 7 ¿Considera usted que los altos mandos son agradecidos con su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?.....	30
Tabla 8 ¿Considera usted que los altos mandos apoyan a su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?	31
Tabla 9 ¿Reconoce usted que recibe recompensas materiales para motivar su desempeño?	32
Tabla 10 ¿Reconoce usted que recibe recompensas monetarias para motivar su desempeño?.....	33
Tabla 11 ¿Reconoce usted que llega puntual a su Centro de Salud?.....	34
Tabla 12 ¿Reconoce usted que asisten constantemente a su Centro de Salud?.....	35
Tabla 13 ¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficiente con sus pacientes?.....	36
Tabla 14 ¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficaz con sus pacientes?	37
Tabla 15 ¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es responsable con sus pacientes?.....	38
Tabla 16 ¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el ROF del Centro de Salud de Hualmay?	39
Tabla 17 ¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el MOF del Centro de Salud de Hualmay?	40
Tabla 18 ¿Considera usted que conjuntamente con sus compañeros hacen un buen trabajo cooperativo en el Centro de Salud de Hualmay?.....	41
Tabla 19 ¿Considera usted que cumple con la calidad de trabajo que requiere el Centro de Salud de Hualmay?	42
Tabla 20 ¿Considera usted que su área requiere de constante innovación?.....	43
Tabla 21 Clima organizacional y desempeño laboral.....	44
Tabla 22 grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral.....	45
Tabla 23 Autonomía y desempeño laboral	46
Tabla 24 consideración de los altos mandos y el desempeño laboral.....	47
Tabla 25 Recompensa y desempeño laboral.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Considera usted que tiene una buena comunicación con el jefe del Centro de Salud de Hualmay?	24
Figura 2¿Conoce usted cuales son los objetivos del Centro de Salud de Hualmay?	25
Figura 3¿Considera usted que el método de trabajo del Centro de Salud de Hualmay es bueno?.....	26
Figura 4¿Considera usted que es responsable dentro dl Centro de Salud?.....	27
Figura 5¿Considera usted que se desarrolla independientemente dentro del Centro de Salud?	28
Figura 6¿Considera usted que puede tomar las decisiones dentro de Centro de Salud de Hualmay?	29
Figura 7¿Considera usted que los altos mandos son agradecidos con su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?	30
Figura 8¿Considera usted que los altos mandos apoyan a su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?	31
Figura 9¿Reconoce usted que recibe recompensas materiales para motivar su desempeño?	32
Figura 10¿Reconoce usted que recibe recompensas monetarias para motivar su desempeño?.....	33
Figura 11¿Reconoce usted que llega puntual a su Centro de Salud?.....	34
Figura 12¿Reconoce usted que asisten constantemente a su Centro de Salud?.....	35
Figura 13¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficiente con sus pacientes?.....	36
Figura 14¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficaz con sus pacientes?	37
Figura 15¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es responsable con sus pacientes?.....	38
Figura 16¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el ROF del Centro de Salud de Hualmay?	39
Figura 17¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el MOF del Centro de Salud de Hualmay?	40
Figura 18¿Considera usted que conjuntamente con sus compañeros hacen un buen trabajo cooperativo en el Centro de Salud de Hualmay?.....	41
Figura 19¿Considera usted que cumple con la calidad de trabajo que requiere el Centro de Salud de Hualmay?	42
Figura 20¿Considera usted que su área requiere de constante innovación?	43

RESUMEN

A nivel mundial se han realizado estudios desde tiempos atrás ya que las variables en estudio han ido tomando gran importancia en la vida empresarial hablando de todos los ámbitos. A nivel del Perú también las variables han tomado gran importancia ya que si hablamos del clima organizacional que se tienen en las instituciones depende mucho la productividad y crecimiento de ésta. Enfocándonos un poco más en el tema de salud, donde por lo general se tiene un ambiente hostil el clima organizacional tiende a ser negativo por lo general, teniendo como consecuencia baja productividad y desempeño de los trabajadores ya que los autores reconocidos en el área administrativa indican que estas variables se relacionan, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023, la metodología de estudio es correlacional, de corte transversal, la población y muestra la constituyen los 65 trabajadores del Centro de Salud, concluye que: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, centro de salud.

ABSTRACT

Worldwide, studies have been carried out since time immemorial, since the variables under study have been taking on great importance in business life, speaking of all areas. At the level of Peru, the variables have also taken on great importance since if we talk about the organizational climate that exists in the institutions, its productivity and growth depends a lot. Focusing a little more on the issue of health, where there is generally a hostile environment, the organizational climate tends to be negative in general, resulting in low productivity and performance of workers, as recognized authors in the administrative area indicate. Since these variables are related, the objective of this research is to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the staff of the Hualmay Health Center - 2023, the study methodology is correlational, cross-sectional, the population and shows the constitute the 65 workers of the Health Center, concludes that: The organizational climate is significantly related to the work performance of the personnel of the Hualmay Health Center - 2023.

Keywords: organizational climate, job performance, health center.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se han realizado estudios desde tiempos atrás ya que las variables en estudio han ido tomando gran importancia en la vida empresarial hablando de todos los ámbitos. A nivel del Perú también las variables han tomado gran importancia ya que si hablamos del clima organizacional que se tienen en las instituciones depende mucho la productividad y crecimiento de ésta. Enfocándonos un poco más en el tema de salud, donde por lo general se tiene un ambiente hostil el clima organizacional tiende a ser negativo por lo general, teniendo como consecuencia baja productividad y desempeño de los trabajadores ya que los autores reconocidos en el área administrativa indican que estas variables se relacionan.

El primer capítulo: la parte de introducción, presenta principalmente la argumentación de este estudio, el alcance del estudio, el propósito general y específico de la investigación.

El Capítulo Segundo Marco Teórico son las teorías y conceptos del clima organizacional y el desempeño laboral, sustentando las investigaciones, variables, características y teorías para realizar investigaciones de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, incluyendo el tipo, diseño, niveles y métodos de la encuesta, la población y muestra utilizada en la encuesta, y las técnicas y herramientas utilizadas para la obtención de datos sobre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Capítulo 4: En resultados, se dan tablas, cifras para interpretación y decisión.

Capítulo V: Discusión se discuten los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, da a conocer todas las conclusiones extraídas y hace algunas recomendaciones para el clima organizacional y el desempeño laboral.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se han realizado estudios desde tiempos atrás ya que las variables en estudio han ido tomando gran importancia en la vida empresarial hablando de todos los ámbitos.

A nivel del Perú también las variables han tomado gran importancia ya que si hablamos del clima organizacional que se tienen en las instituciones depende mucho la productividad y crecimiento de ésta.

Enfocándonos un poco más en el tema de salud, donde por lo general se tiene un ambiente hostil el clima organizacional tiende a ser negativo por lo general, teniendo como consecuencia baja productividad y desempeño de los trabajadores ya que los autores reconocidos en el área administrativa indican que estas variables se relacionan.

En el centro de salud de Hualmay donde se brinda atención para la población, el clima organización que se tiene es por lo general negativo ya que los pacientes muchas veces llegan renegando y hacen que los enfermeros o administrativos que se encuentran en el mismo ambiente se contagien de las malas vibras más aun cuando no se tiene los materiales adecuados para realizar el trabajo además de no recibir recompensas, incluso cuando se tiene que tomar alguna decisión importante dentro del centro de salud, no se puede ya que toda decisión solo debe tomarla el gerente del centro de salud minimizando un poco a los trabajadores, todo esto negativo hace de que muchas veces

los trabajadores no quieran asistir al trabajo o cuando lo hacen, lo hagan solo por cumplir y no por vocación como debe ser ya que se trata de un centro de salud donde la prioridad es la salud y vida de los pacientes, se plantea la presente investigación con el fin de buscar la relación de las variables además de obtener resultados para brindar conclusiones y recomendaciones a favor del centro de salud de Hualmay.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023?

¿Cómo se relaciona la autonomía y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023?

¿Cómo se relaciona la consideración de los altos mandos y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023?

¿Cómo se relaciona la recompensa y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación del grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

Determinar la relación de la autonomía y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

Determinar la relación de la consideración de los altos mandos y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

Determinar la relación de la recompensa y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por su importancia ya que se trata de la salud, enfocándonos en ello se tiene el suficiente respaldo teórico que brinda la certeza de la presente investigación, se justifica por su relevancia práctica ya que es un aporte a la sociedad además de servir como antecedente a los futuros investigadores acerca de las variables como son el clima organizacional y el desempeño laboral.

1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación se delimita temporalmente en el año 2023 y se justifica geográficamente en Av. Esteban Pichilingue, distrito de Hualmay.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación se considera viable porque cuenta con el respaldo teórico necesario además de contar con los requisitos necesarios para optar por el grado académico de maestría según el reglamento de grados y títulos de mi alma mater.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

López (2021) en su tesis titulada *“clima organizaciona y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Slaesiana sede Guayaquil”*, Su objetivo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los ejecutivos de la Universidad de Guayaquil, su método de investigación fue correlacional, transversal y cuantitativo, su población y muestra estuvo conformada por 51 trabajadores, sus conclusiones fueron: La principal conclusión es que, con base en los resultados obtenidos, se determina que el clima organizacional tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral de los ejecutivos de la sede UPS Guayaquil (p. 87).

Arenas (2017) en su investigación titulada *“el clima organziacional para el desempeño exitoso de la labor docente”*, el objetivo es análisis de los Factores que Inciden en el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral Exitoso de los Docentes del Municipio Cardenal Quintero "La Mitisús", Unidad Educativa Bolivariana del Estado Mérida, su metodología es de nivel correlacional, llegó a la siguiente conclusión: Un análisis del factor clima organizacional en el desempeño laboral que es la base del liderazgo en la primera dimensión, por los

indicadores que lo miden (liderazgo autoritario y liderazgo democrático) muestra una alta proporción de alta demanda entre estos indicadores, por lo que es una mejora Determinantes del clima organizacional para el desempeño laboral (p. 77).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Apaza (2022) su investigación se titula “*Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*”, Su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud de Limatambo, su método tuvo un nivel de relevancia, su diseño fue no experimental, su método fue cuantitativo, su población y fue demostrado por la El centro de salud estuvo conformado por 30 funcionarios, y los autores concluyeron lo siguiente: En Personal del Centro de Salud de Limatambo - 2021, existió una relación directa y significativa entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0,384, el valor aprobado $P = 0,036$ (p. 47).

Aguilar (2020) en su investigación titulada “*clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018*”, Su objetivo es determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud, Centro de Salud Palmyra, Huaraz, 2018, su metodología ha sido aplicada, sus niveles son de relevancia transversal, su diseño es no experimental, su población y La muestra estuvo conformada por 45 colaboradores, llegando a las siguientes conclusiones: Clima organizacional, en la dimensión comunicación, la mayoría de los colaboradores indicaron que en ocasiones tenían buenas relaciones interpersonales, contaban con canales de

comunicación adecuados y contaban con el apoyo de los compañeros en caso de conflicto; es el logo de su centro de salud (p. 85).

Suarez & Ramos (2019) en su tesis titulada “*Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017*”, Su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del personal del Centro de Salud SJL en San Fernando, 2017, su método fue cuantitativo, sus niveles fueron correlacionados, su diseño no experimental y transversal, su población estuvo conformada por 70 La composición de la muestra fue de 59 personas, y se arribaron a las siguientes conclusiones: Existe evidencia de que existe una relación entre el clima organizacional del Centro de Salud San Fernando SJL 2017 y el desempeño laboral del personal, debido a que el valor alcanzado es $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,65, mostrando una correlación positiva significativa (p. 68).

Jalanoca (2019) en su investigación titulada “*clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del Clas Centro de Salud Ciudad Nueva, periodo 2019*”, Su objetivo fue determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los colaboradores de Clas Centro de Salud Ciudad Nueva, durante el 2019, su método fue de diseño no experimental, sus niveles fueron de tipo correlacional y cuantitativo, se llegó a la conclusión: la encuesta puede determinar el significativo Afecta significativamente el desempeño laboral, R cuadrado = 0,279, el coeficiente de correlación es $R = 0,528$ y el nivel de significancia es 0,00 menor que 0,05 (p. 112).

Caro & Gómez (2019) en su investigación titulada “*clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas, 2019*”, su objetivo es establecimiento de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas 2019, su metodología es de diseño no experimental, su nivel es descriptivo-correlacional, y de corte transversal, su población y muestra la conforman 53 trabajadores, llegando a la siguiente conclusión: Según un estudio de 2019 realizado en el Centro de Salud Santa Luzmila I se concluyó que el 88.7% del total de colaboradores encuestados cree que el clima organizacional está por mejorar (p. 74).

2.2 Bases teóricas

V1: Clima Organizacional

Definición:

El clima de la organización se comprende como la suma de características que se pueden medir en un espacio de labor y que son percibidos de manera directa o indirectamente por los individuos que laboran en ese lugar y que tienen una influencia en su estímulo y comportamiento (Ortega, 2023). Un clima organizacional bueno o positivo es muy importante ya que no solo brinda una mejor calidad de vida laboral para todos los miembros de la organización, sino que también afecta la productividad y las utilidades de la institución.

Es fundamental conocer el ambiente laboral de la empresa para poder entender la manera en la que los empleados ven las políticas y procedimientos de la misma y las relaciones que tienen con ella, ya que esto te ayudará a comprender cómo se sienten los empleados con respecto a las políticas y procedimientos de su empleador. Un entorno organizacional con buen clima puede aumentar la labor productividad de los

empleados y de la institución, en tanto que un entorno organizacional con mal clima puede ocasionar problemas, costos superfluos y situaciones indeseables para la compañía.

El clima de la organización o del puesto de trabajo es la impresión general de los empleados del entorno de labor. Esta percepción comprende una amplísima gama de asuntos: la productividad, la satisfacción, el desempeño, el apoyo, los objetivos, la política y el entorno. Este es un tópico que se ha estudiado a partir de los años treinta, resultando en una postura sobre la relación entre la salud mental del trabajador y su capacidad o desempeño (EmpresaActual, 2021).

El clima organizacional se puede definir como un conjunto de sentimientos e impresiones que los empleados de una empresa tienen sobre el ambiente de trabajo. Es un concepto que abarca una gama de percepciones subjetivas que pueden variar de persona a persona. Sin embargo, hay algunas formas de medir cómo es el clima en su organización.

En ciertas ocasiones, debido a las dificultades de administración o de conversación, o debido a las distinciones entre ciertos trabajadores, es posible generar un entorno laboral negativo que tiene una influencia directa en la calidad y las relaciones entre los empleados. De modo que, es muy significativo conservar la motivación, el respeto y la colaboración entre todos los individuos de modo que la performance de la compañía se desarrolle de manera correcta y dependa de los objetivos y el plan de trabajo propuesto.

Características:

- **Espacio físico:** el lugar donde se encuentran los cimientos de la institución y el lugar en donde laboran los individuos.

- **Estructura:** El organigrama que tiene la forma de organizar los trabajadores de una compañía respecto a sus labores, sus deberes y la cantidad de horas que laboran.
- **Responsabilidad:** responsabilidad, profesionalidad, puntualidad, habilidad para la decisión.
- **Sentido de Identidad:** El sentimiento de lealtad y de estar identificado con la organización que tienen los empleados.
- **Comunicación:** La conversación y la transmisión de datos es fundamental para la totalidad del desarrollo de las labores que realiza una institución. La escasa o deficiente conversación puede transformarse en una grave dificultad para la progresión del trabajo de un individuo.
- **Capacitación:** Esta es una excelente forma de estimular a los colegas de ella y fomentar el progreso profesional y personal.
- **Liderazgo:** Los líderes que tienen la responsabilidad de dirigir y en su papel de jefes de unidad o departamento tienen que exhibir que son responsables, comprometidos y capaces de estimular y apoyar a sus grupos en la elaboración de una cada día más buena labor.
- **Motivación:** Es la sección de la cultura de la organización que incentiva la salud y el estímulo de los miembros de su staff a través de diferentes métodos como proporcionar lugares de labor higiénicos y resplandecientes, otorgar bonitos obsequios por su labor, respetar el tiempo de recreación o asueto, estimular la competencia, etc.

Importancia:

La importancia de hallar una buena temperatura en una compañía es que tiene un gran efecto en la capacidad de los empleados, ya que tiene una considerable influencia en

la motivación, actitud y contentamiento de los empleados en individual. Debido a que la comodidad del empleado depende o está influenciada por el trabajo que realizan o no, podemos sostener que el ambiente de la organización está relacionado con la capacidad y desempeño del grupo de trabajo. Actualmente, las instituciones dedican tiempo y energía a mejorar el clima organizacional. Por ejemplo: a través de campañas de marketing interno, ayuda a mantener informado al personal y refuerza el compromiso con la institución.

Ventajas:

- **Mayor productividad y eficiencia:** cuando los trabajadores sienten que los valoran dentro del trabajo hablando de manera general, es muy probable que en estos ámbitos los trabajadores se desenvuelvan con eficiencia, la persona o trabajador que es feliz es más productivo, pero esto se desarrollan también cuando el ambiente donde trabajan es tranquilo y feliz desempeñando bien su trabajo.
- **Mayor retención:** teniendo un clima tranquilo y saludable hace que los trabajadores no quieran irse de la institución lo que genera que los índices de rotación de personal minoren ya que todos querrán continuar trabajando tanto en la institución como es su área de trabajo siendo felices y productivos a la vez.
- **Reducción del absentismo laboral:** cuando se tiene un clima positivo dentro de la institución hace que el personal quiera ir todos los días a su institución sin dudarle ni poniendo pretextos para faltar un día, muchas veces incluso llegan a mentir para no ir a su área de trabajo lo que resulta ser negativo y perjudicial para la institución.

- **Mejora la reputación:** hablar de reputación también es hablar indirectamente de la imagen de la institución de cual se está tratando, pues cuando se tiene al personal feliz atiende de tal manera por ello hace que los pacientes se sientan bien y regresen para una atención, además de hablar bien de la institución y recomendarlo con sus conocidos.

Tipos de clima organizacional:

Dentro de los tipos de clima organizacional tenemos claramente los siguientes:

- **Clima organizacional autoritario:** se caracteriza porque el ambiente tiende a ser controlador y tener una estructura jerárquica, aquí está claro que los trabajadores no tienen casi nada de libertad y autonomía no pudiendo tomar decisiones que tienen que ver con la empresa ya que, si lo hicieran, los jefes se molestan y los trabajadores no pueden ser creativos creando día a día un ambiente de tensión y sobre todo negativo.
- **Clima organizacional democrático:** este se caracteriza porque aquí los trabajadores se desenvuelven teniendo un ambiente participativo, los trabajadores suelen tener voz y voto pues las decisiones que ellos tomen serán siempre tomadas en cuenta, son creativos y siempre salen con nuevas soluciones además de simplificaciones de procesos.
- **Clima organizacional competitivo:** este se caracteriza porque los trabajadores forman una competencia interna donde compiten para saber quiénes son las personas que más logran o quiénes son los que logran ganar ciertas recompensas que se tiene dentro de las políticas de la institución.

Dimensiones:

Según Brunet (2011) indica que las dimensiones son que se detallan a continuación:

- **Autonomía individual:** Esta dimensión incluye el sentido individual de responsabilidad e independencia, es decir, dar al empleado la posibilidad de ser su propio jefe y conservar cierto poder de decisión. Muchas veces aquí se puede tratar del tema del empowerment que indica que el trabajador es capaz de tomar decisiones solo en favor muchas veces de la empresa sin ser refutado por el jefe siendo cual sea el resultado de dicha decisión, siendo como dice el autor su propio jefe.
- **Grado de estructura que impone el puesto:** Esta dimensión mide la forma en que el superior comunica las metas y métodos de trabajo al empleado. Muchas veces aún se vive en el tabú de que los trabajadores del más bajo nivel no pueden comunicarse directamente con el gerente de la institución siendo muchas veces malo para la institución ya que no siempre llega la información como cuando es directo de quienes son las personas que quieren conversar, es por ello que lo más adecuado para la institución es que los trabajadores tengan comunicación con todas las áreas que se tiene dentro de la institución.
- **Tipo de recompensa:** esta dimensión se basa en el aspecto monetario o de compensación que la empresa otorga a sus empleados. Las recompensas por lo general dependiendo de la institución muchas veces suelen ser recompensas materiales o recompensas monetarias, sea cual sea la recompensa que se entregue en la institución esto sirve como motivación para los trabajadores muchas veces aumentando su productividad y competitividad a través de esta estrategia.
- **Consideración, aprecio y apoyo:** esta dimensión se basa en lo que los empleados reciben de sus superiores. Muchas veces los trabajadores se esmeran por ser productivos y quedar bien con sus jefes, pero hay que tener en

cuenta cuan considerados y agradecidos son los jefes y como se lo demuestran también porque es importante que los trabajadores sientan el aprecio que le tienen los jefes motivándose ellos mismos para ser productivos y eficientes dentro de la institución.

V2: Desempeño docente:

Definición:

Dentro de una empresa, saber si los colaboradores están desempeñando adecuadamente sus funciones es fundamental, ya que facilita la toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral en beneficio de la productividad. El desempeño en el trabajo se puede definir como la calidad de la labor que desempeñan cada trabajador dentro de un lapso temporal específico. Se trata de un término en el área de recursos humanos que se utiliza para entender la manera en la que se crece de una persona en su puesto (Clavijo, 2022).

Para tener una idea clara de cómo le está yendo a una organización, es necesario medir el desempeño laboral de los individuos y equipos en todos los niveles, desde los empleados hasta los gerentes y los puestos superiores. Para lograrlo, cada empresa implementará diferentes estándares, incluyendo los factores que se toman en cuenta al momento de calcular el desempeño de los empleados, así como el período, método y personas involucradas en la realización de dichos procedimientos (Romero, 2023).

Para lograr un buen desempeño laboral, es fundamental que los empleados comprendan su función o labor específica, los procedimientos que deben continuar, las políticas que deben seguir y las metas que deben lograr. Si algunos de estos aspectos no están claros, es posible que los empleados tengan un deficientemente desempeño porque sospecharán cada vez que quieran aplicar un método, nunca sabrán

cuáles son sus objetivos, por lo que no podrán constituir prioridades adecuadamente. (Effiwork, 2020).

Hablar de mejorar el desempeño laboral significa mejorar la calidad del servicio o la calidad con la que un empleado realiza una tarea. Esto significa que también se deben considerar los factores que intrínsecamente afectan el desempeño de cada trabajador. En otras palabras, la evaluación del desempeño busca analizar el comportamiento y los resultados de quienes viven dentro de la empresa, con el objetivo de establecer una mejora laboral que se traduzca en bienestar y facilidad en la prestación del servicio para impulsar las ventas (Flores, 2021).

Métodos:

Dentro de los métodos tenemos a autores reconocidos y trascendentes que son se detallan a continuación:

- **Maslow:** el presente autor es conocido por su pirámide de maslow en el cual indica la jerarquía de la necesidad humana, según este autor como personas primero desarrollamos las necesidades básicas para luego continuar con otras necesidades no consideradas básicas hasta llegar a la necesidad de la autorrealización la cual por lo general no se llega a cumplir ya que cuando se esta logrando siempre aparece una nueva necesidad la cual debe ser cumplida.
- **McGregor:** este autor desarrolló la teoría de los 2 factores en el cual explica que se tiene 2 grupos de personas, las personas X son aquellas que hacen su trabajo sin que el jefe u otra persona le diga algo, es decir, lo hacen de forma voluntaria, y por otro lado tenemos a las personas Y que son aquella que no quieren trabajar voluntariamente, pues aquí las personas trabajan bajo amenazas o castigos trayendo consigo negatividad a la empresa ya que hay disminución de la productividad.

- **Herzberg:** este autor se basa en la satisfacción e insatisfacción, claramente esta que la satisfacción o factores motivacionales son aquellos factores que influyen de manera personal en las personas para que estas se sientan motivadas y se desempeñen de manera eficiente, y la insatisfacción o factores higiénicos son aquellos que influyen de manera indirecta es decir son factores externos que escapan de las manos de la persona en si pues muchas veces el clima organizacional si influye por las comodidades que tiene para su buen desempeño laboral.

Dimensiones:

- **Puntualidad y asistencia:** La asistencia a la empresa y la puntualidad son muy importantes. En las empresas, esto es necesario para los trabajadores. Pero no es solo por problemas de pago en la nómina. También se discuten las competencias de los empleados en cuanto a su compromiso con la cultura de la empresa. Es por eso que la buena asistencia es importante. Es más inútil que colocar el cuerpo en su asiento a tiempo. Si desea enfatizar la importancia de la asistencia y la puntualidad en su empresa, debe hacerlo parte de su cultura. Por ello, puedes incluir iniciativas para premiar la asistencia de los empleados. Así todos estarán alineados con el mismo objetivo (Cortes, 2022).
- **Productividad:** Su definición nos dice que es una medida económica encargada de calcular cuánto de cada factor utilizado (trabajadores, capital, tiempo, tierra, etc.) produjo bienes y servicios en un período determinado. Su finalidad es medir la eficiencia productiva de cada recurso o factor utilizado, se entiende que un proceso es eficiente si se produce la misma cantidad de producto utilizando la menor cantidad de recursos posible (Rock, 2021).

- **Trabajo en equipo:** La creación del trabajo en equipo se origina a causa de la necesidad de aumentar la performance, el ánimo y la lealtad de las agrupaciones de labor y se genera en el momento en que una agrupación de personas que cooperan, utilizan sus habilidades individuales y proporcionan una retroalimentación positiva, más allá de las dificultades que surjan a nivel individual o personal. El trabajo en conjunto fomenta el sentimiento de lealtad, fiabilidad y valor, además de que los integrantes se comprometen a trabajar en conjunto para atender las necesidades de cada uno, valorando el sentido de comunidad y esforzándose por tener relaciones de buena calidad no sólo dentro del grupo, sino también fuera de este (QuestionPro, 2023).
- **Calidad:** En general, un trabajo de calidad es un trabajo que se realiza correctamente y logra un objetivo establecido. La calidad del trabajo está relacionada con el uso de los recursos: si una persona hace una cosa bien, pero le dedica demasiado tiempo, afectará el funcionamiento de la empresa e incluso resultará contraproducente. En este sentido, la calidad del trabajo se relaciona con la capacidad de realización: lograr un buen trabajo y utilizar un mínimo de recursos para su realización de éxito en la empresa (Benítez, 2020).

2.3 Definición de términos básicos

Autonomía individual:

Esta dimensión incluye el sentido individual de responsabilidad e independencia, es decir, dar al empleado la posibilidad de ser su propio jefe y conservar cierto poder de decisión.

Calidad:

En general, un trabajo de calidad es un trabajo que se realiza correctamente y logra un objetivo establecido.

Clima Organizacional:

El clima de la organización se comprende como la suma de características que se pueden medir en un espacio de labor y que son percibidos de manera directa o indirectamente por los individuos que laboran en ese lugar y que tienen una influencia en su estímulo y comportamiento (Ortega, 2023).

Grado de estructura que impone el puesto:

Esta dimensión mide la forma en que el superior comunica las metas y métodos de trabajo al empleado.

Consideración, aprecio y apoyo:

Esta dimensión se basa en lo que los empleados reciben de sus superiores.

Desempeño Laboral:

El desempeño en el trabajo se puede definir como la calidad de la labor que desempeñan cada trabajador dentro de un lapso temporal específico. Se trata de un término en el área de recursos humanos que se utiliza para entender la manera en la que se crece de una persona en su puesto (Clavijo, 2022).

Puntualidad y asistencia:

La asistencia a la empresa y la puntualidad son muy importantes. En las empresas, esto es necesario para los trabajadores. Pero no es solo por problemas de pago en la nómina.

Productividad:

Su definición nos dice que es una medida económica encargada de calcular cuánto de cada factor utilizado (trabajadores, capital, tiempo, tierra, etc.) produjo bienes y servicios en un período determinado.

Tipo de recompensa:

Esta característica se apoya en la naturaleza financiera o de compensación que la compañía ofrece a sus trabajadores.

Trabajo en equipo:

La creación del trabajo en equipo se origina a causa de la necesidad de aumentar la performance, el ánimo y la lealtad de las agrupaciones de labor y se genera en el momento en que una agrupación de personas cooperación de personas, utilizar sus habilidades individuales y proporcionar una retroalimentación positivos, más allá de las dificultades que surjan a nivel individual.

2.4 Bases filosóficas

El ambiente de la organización surge a partir de la noción de que los individuos habitan en ambientes complicados y cambiantes, esto es debido a que las agrupaciones están formadas por personas, grupos y comunidad que exhiben comportamientos diferentes y alteran el contexto.

A riesgo de simplificar demasiado, puedo argumentar que hay dos filosofías de gestión. En primer lugar, si quiere citar a Taylor, suponga que la gestión de empleados se centra en establecer estándares u objetivos y asegurarse de que los empleados cumplan con esos estándares. Desde esta perspectiva, el papel de los gerentes es un poco como el de la policía: establecer y controlar estándares.

Una visión inversa, quizás más humana, comienza con la idea de que los empleados quieren ser más productivos, y es el rol del gerente apoyar ese deseo. Dentro de esta

visión, los gerentes se desarrollan y motivan. Asegura que los empleados tengan las habilidades y la motivación para lograr sus objetivos. Ambas perspectivas pueden lograr el objetivo, pero los supuestos son diferentes y el impacto en la gestión diaria del personal puede ser diametralmente opuesto.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

El grado de estructura que impone el puesto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

La autonomía se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

La consideración de los altos mandos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Clima Organizacional	Grado de estructura que impone el puesto	Comunicación	1, 2, 3	Likert
		Objetivo de trabajo		
	Autonomía	Método de trabajo Responsabilidad Independencia del trabajador Decisiones	4, 5, 6	Likert
	Consideración de los altos mandos	Agradecimiento Apoyo	7, 8	Likert

	Recompensa	Material Monetario	9, 10	Likert
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Desempeño Laboral	Puntualidad y asistencia	Puntualidad Asistencia	1, 2	Likert
	Productividad	Eficiencia Eficacia Responsabilidad	3, 4, 5	Likert
		Trabajo en equipo		
	Calidad		Trabajo cooperativo Cumplimiento Innovación	9, 10

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo básico porque se basará en teorías concretas.

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es correlacional ya que se busca la relación de las variables en estudio.

3.1.3 Diseño

El diseño de investigación es experimental ya que no se manipulan las variables en estudio.

3.1.4 Enfoque

El enfoque de investigación es cuantitativo ya que se aplicará el instrumento para la recolección de datos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está conformada por 65 trabajadores, según se detalla:

Médicos	9
Enfermeras	11
Técnicos laboratorio	4
Odontólogos	2
Técnicos enfermeros	23
Trabajador sanitario	1
Psicólogo	1
Personal de limpieza	3
Asistente social	1
Administrativos	3
Secretaria	1
Obstetras	6

3.2.2 Muestra

La muestra está conformada por el total de la población que son 65 trabajadores.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Conjunto de normas y procedimientos que posibilitan al investigador relacionarse con una cosa o persona de interés. La encuesta en curso empleará cuestionarios para conseguir información.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Excel v.2010, SPSS v.2.00

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023? ¿Cómo se relaciona la autonomía y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023? ¿Cómo se relaciona la consideración de los altos mandos y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023? ¿Cómo se relaciona la recompensa y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación del grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023. Determinar la relación de la autonomía y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023. Determinar la relación de la consideración de los altos mandos y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023. Determinar la relación de la recompensa y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: El grado de estructura que impone el puesto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023. La autonomía se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023. La consideración de los altos mandos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023. La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.</p>	<p>VARIABLE X Clima Organizacional</p> <p>VARIABLE Y Desempeño Laboral</p>	<p>X1= Grado de estructura que impone el puesto</p> <p>X2= Autonomía</p> <p>X3= Consideración de los altos mandos</p> <p>X4= Recompensa</p> <p>Y1= Puntualidad y asistencia</p> <p>Y2= Productividad</p> <p>Y3= Trabajo en equipo</p> <p>Y4= Calidad</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 65 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 65 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>10 preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas para medir la variable Y</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Considera usted que tiene una buena comunicación con el jefe del Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	5	8%
Siempre	60	92%
TOTAL	65	100%



Figura 1 ¿Considera usted que tiene una buena comunicación con el jefe del Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 8% indica que a veces tiene una buena comunicación con el jefe del Centro de Salud de Hualmay y el 92% indica que siempre tiene una buena comunicación con el jefe del Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 2

¿Conoce usted cuales son los objetivos del Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Siempre	65	100%
TOTAL	65	100%

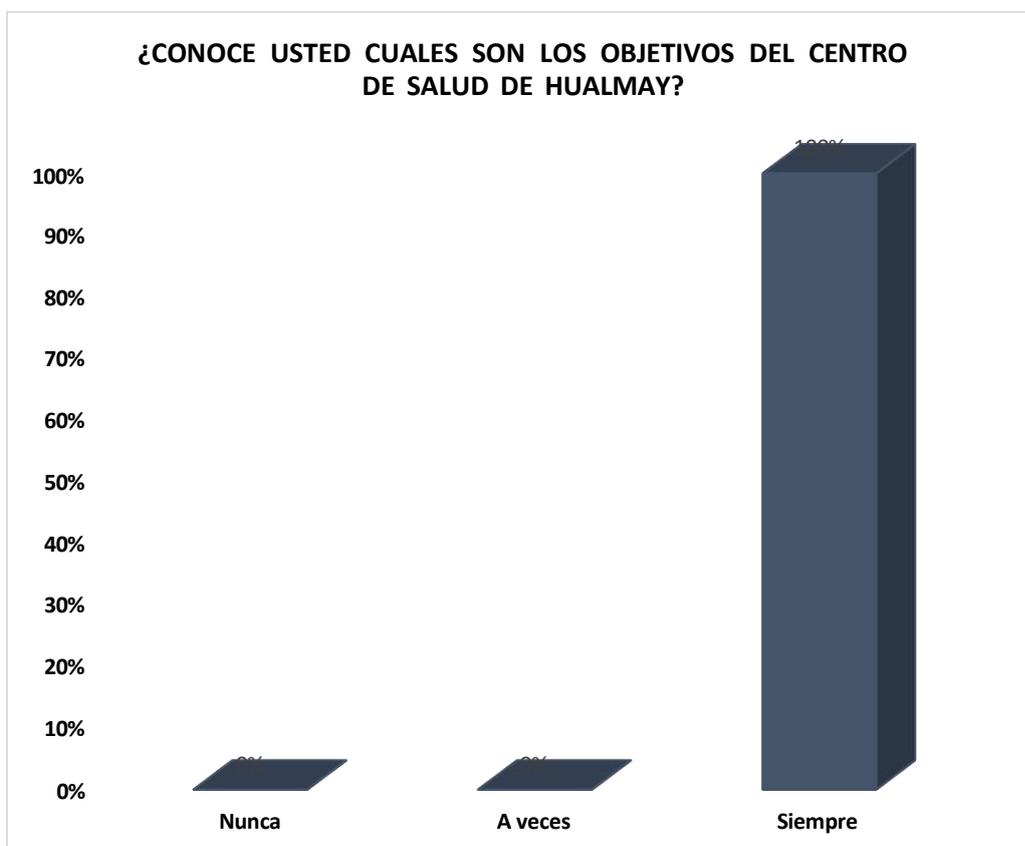


Figura 2 ¿Conoce usted cuales son los objetivos del Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 100% indica que siempre conoce cuales son los objetivos del Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 3

¿Considera usted que el método de trabajo del Centro de Salud de Hualmay es bueno?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	14%
Siempre	56	86%
TOTAL	65	100%

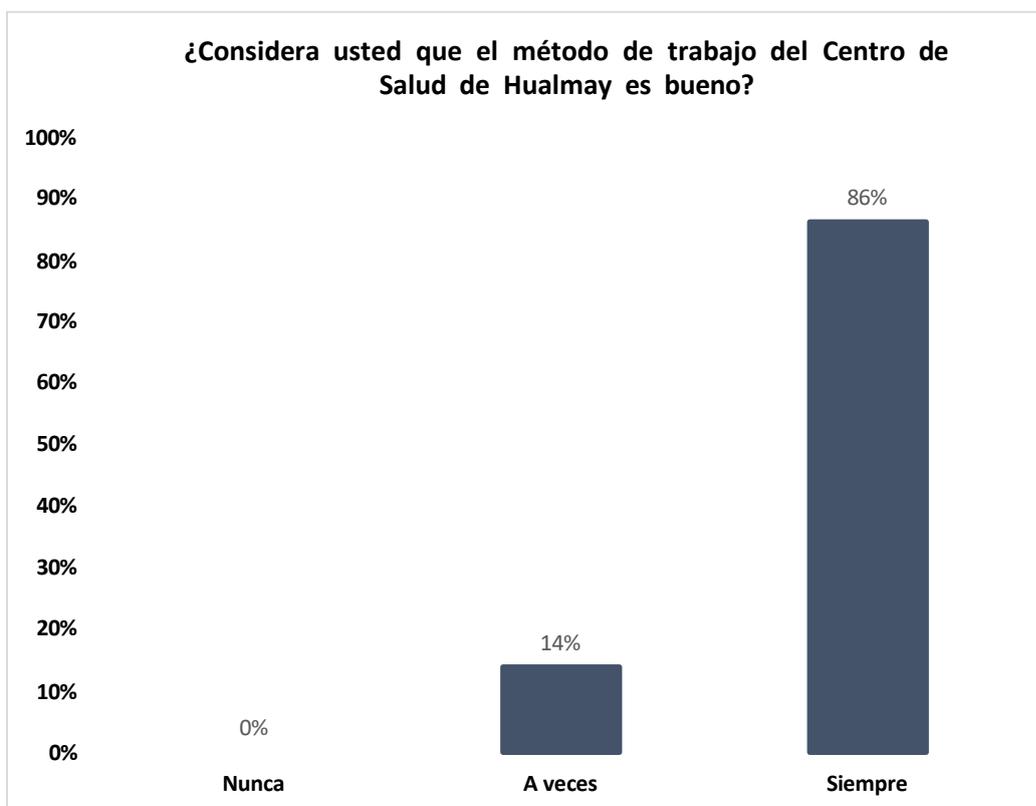


Figura 3 ¿Considera usted que el método de trabajo del Centro de Salud de Hualmay es bueno?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 14% indica que a veces el método de trabajo del Centro de Salud de Hualmay es bueno y el 86% indica que siempre el método de trabajo del Centro de Salud de Hualmay es bueno.

Tabla 4

¿Considera usted que es responsable dentro del Centro de Salud?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	7	11%
Siempre	58	89%
TOTAL	65	100%

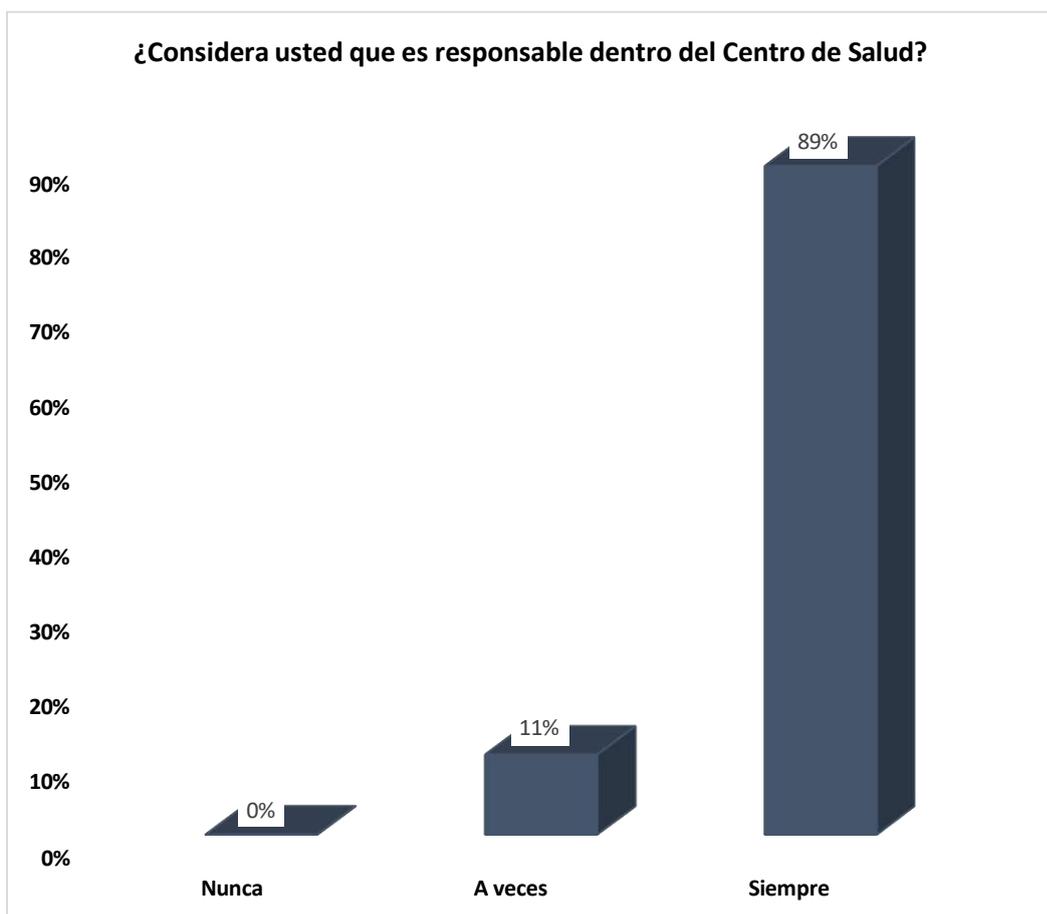


Figura 4: ¿Considera usted que es responsable dentro del Centro de Salud?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 11% indica que a veces es responsable dentro del Centro de Salud y el 89% indica que siempre es responsable dentro del Centro de Salud.

Tabla 5

¿Considera usted que se desarrolla independientemente dentro del Centro de Salud?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	7	11%
Siempre	58	89%
TOTAL	65	100%

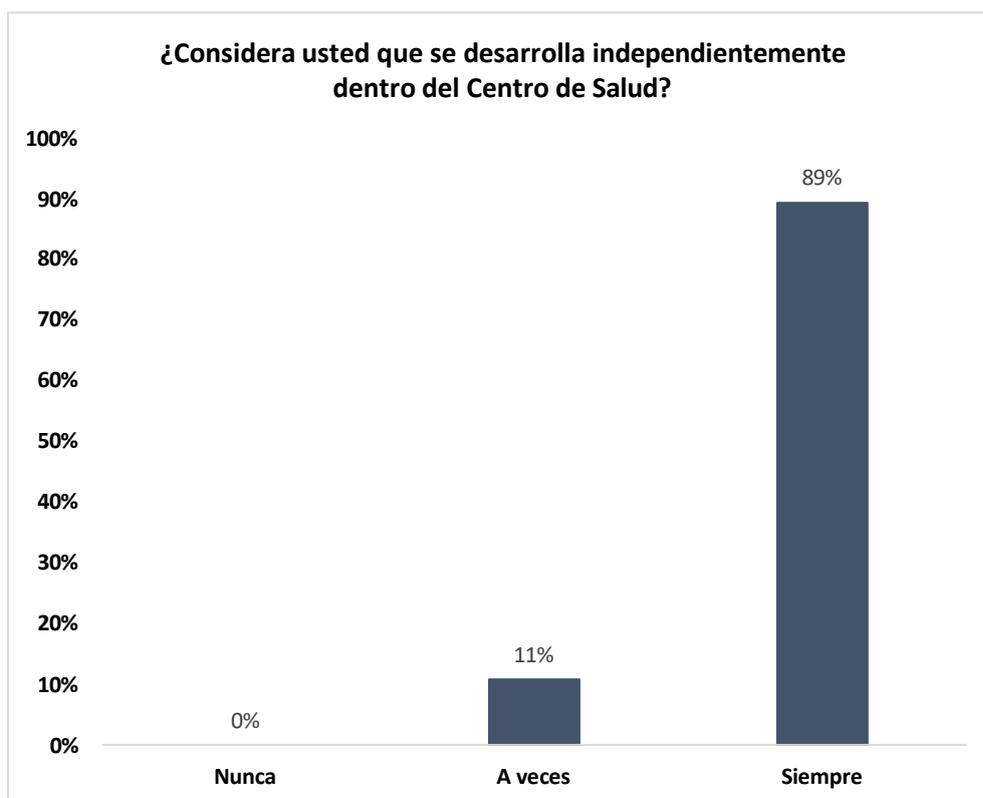


Figura 5 ¿Considera usted que se desarrolla independientemente dentro del Centro de Salud?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 11% indica que a veces se desarrolla independientemente dentro del Centro de Salud y el 89% indica que siempre se desarrolla independientemente dentro del Centro de Salud.

Tabla 6

¿Considera usted que puede tomar las decisiones dentro de Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	10	15%
Siempre	55	85%
TOTAL	65	100%

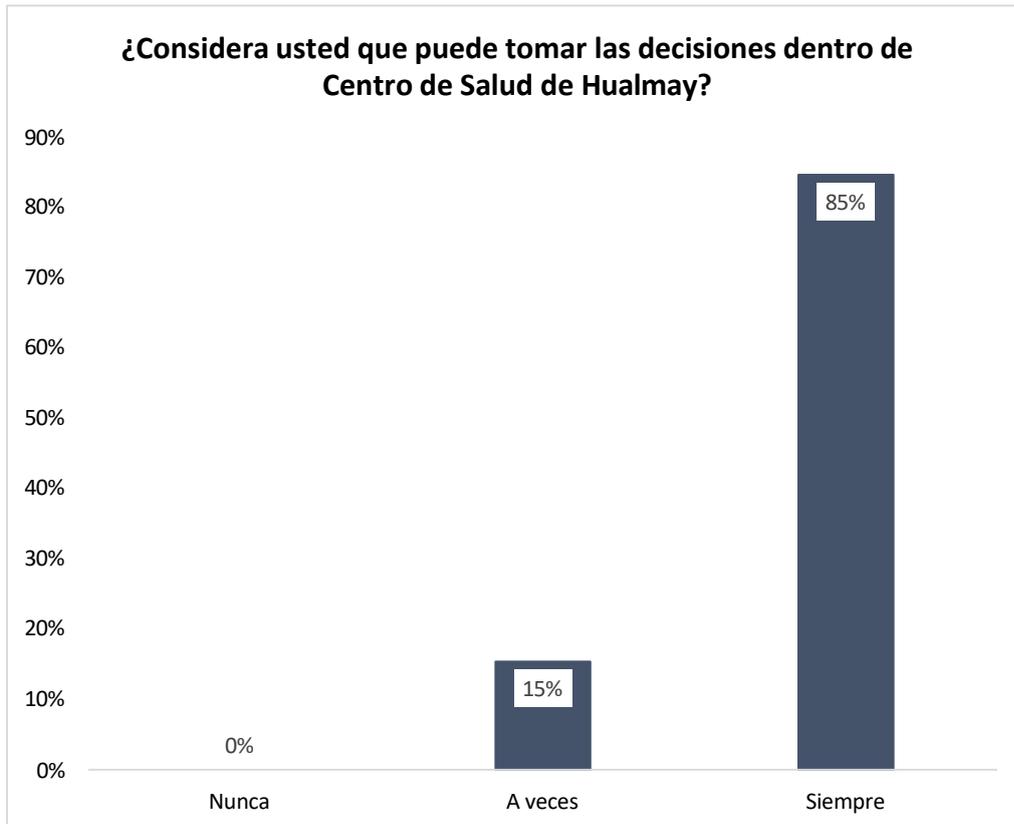


Figura 6 ¿Considera usted que puede tomar las decisiones dentro de Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 15% indica que a veces puede tomar las decisiones dentro de Centro de Salud de Hualmay y el 85% indica que siempre puede tomar las decisiones dentro de Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 7

¿Considera usted que los altos mandos son agradecidos con su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	14%
Siempre	56	86%
TOTAL	65	100%

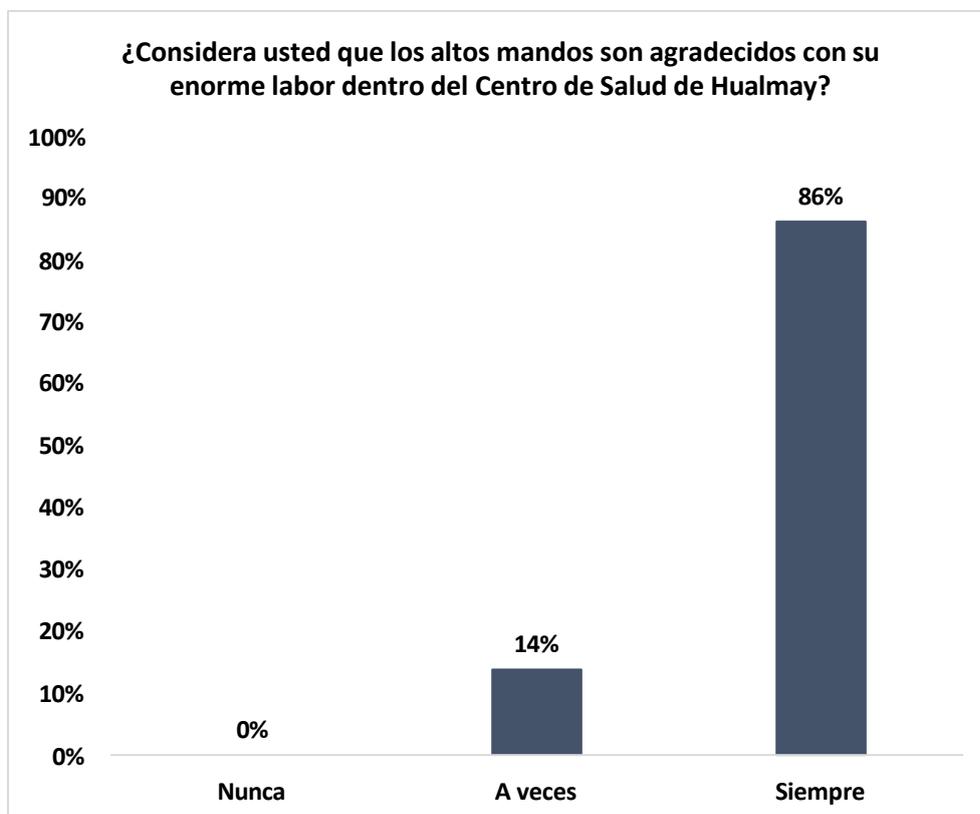


Figura 7 ¿Considera usted que los altos mandos son agradecidos con su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 14% indica que a veces los altos mandos son agradecidos con su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay y el 86% indica que siempre los altos mandos son agradecidos con su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 8

¿Considera usted que los altos mandos apoyan a su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	14%
Siempre	56	86%
TOTAL	65	100%

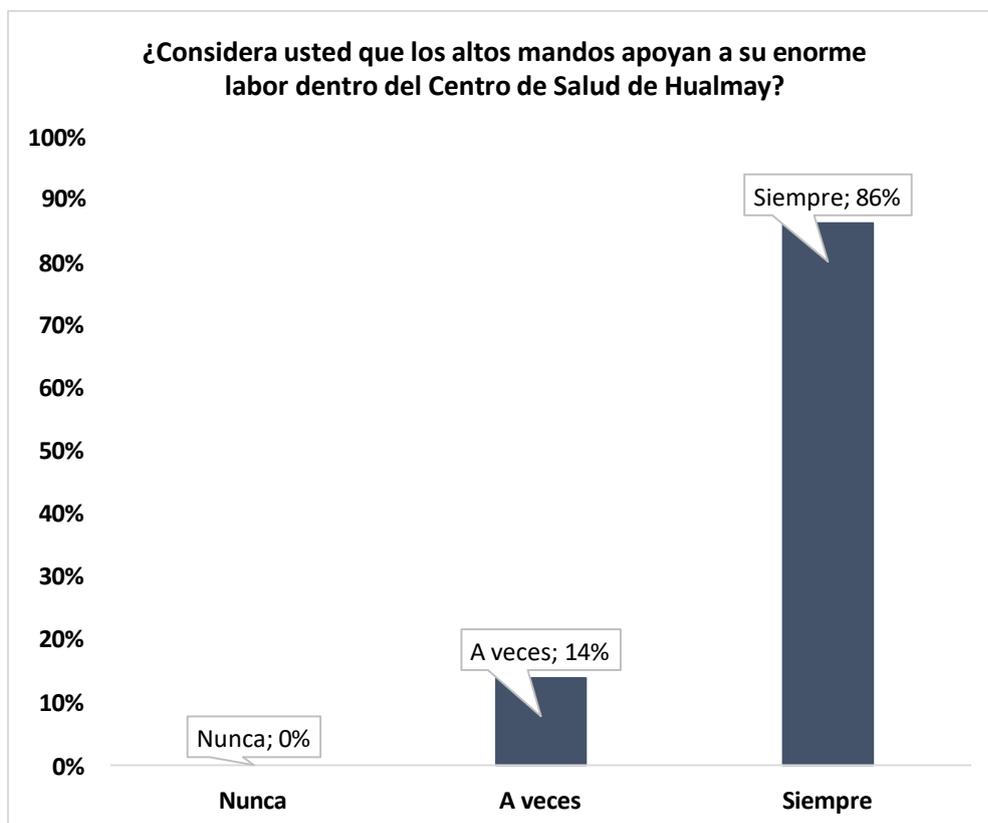


Figura 8 ¿Considera usted que los altos mandos apoyan a su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 14% indica que a veces los altos mandos apoyan a su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay y el 86% indica que siempre los altos mandos apoyan a su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 9

¿Reconoce usted que recibe recompensas materiales para motivar su desempeño?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	54	83%
A veces	11	17%
Siempre	0	0%
TOTAL	65	100%

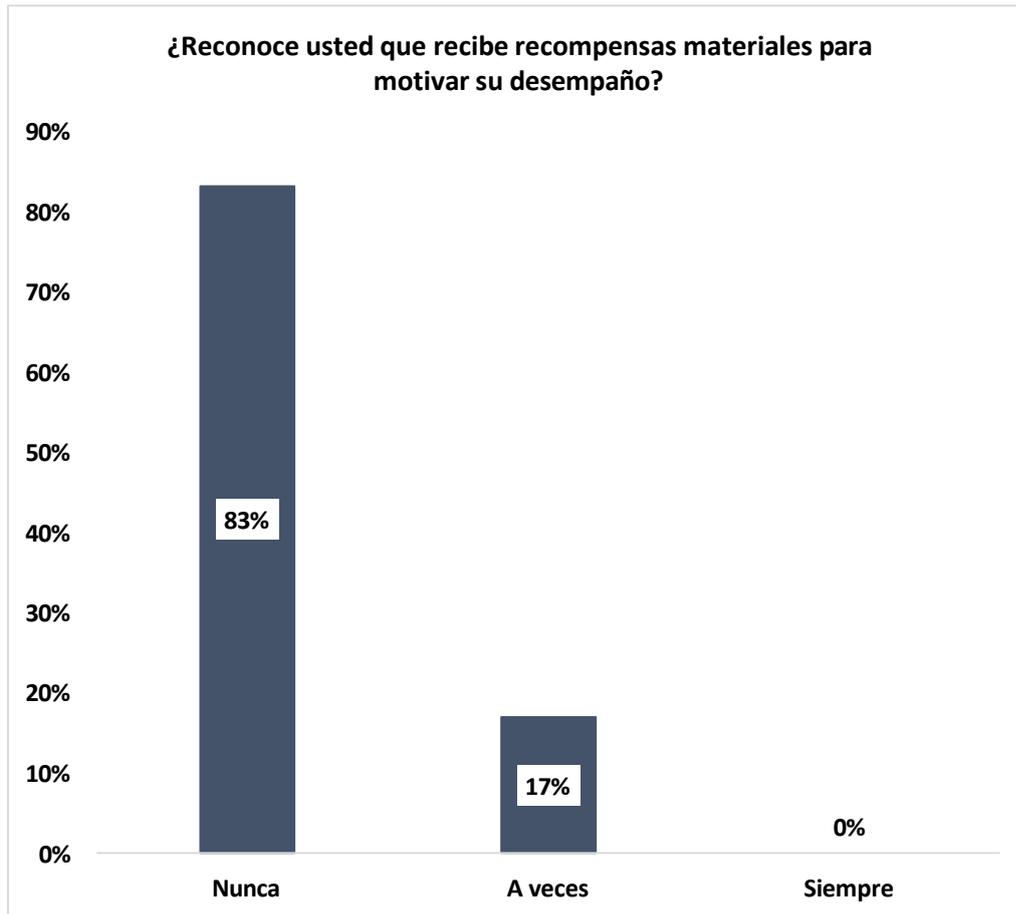


Figura 9 ¿Reconoce usted que recibe recompensas materiales para motivar su desempeño?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 83% indica que nunca recibe recompensas materiales para motivar su desempeño y el 17% indica que a veces recibe recompensas materiales para motivar su desempeño.

Tabla 10

¿Reconoce usted que recibe recompensas monetarias para motivar su desempeño?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	65	100%
A veces	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	65	100%

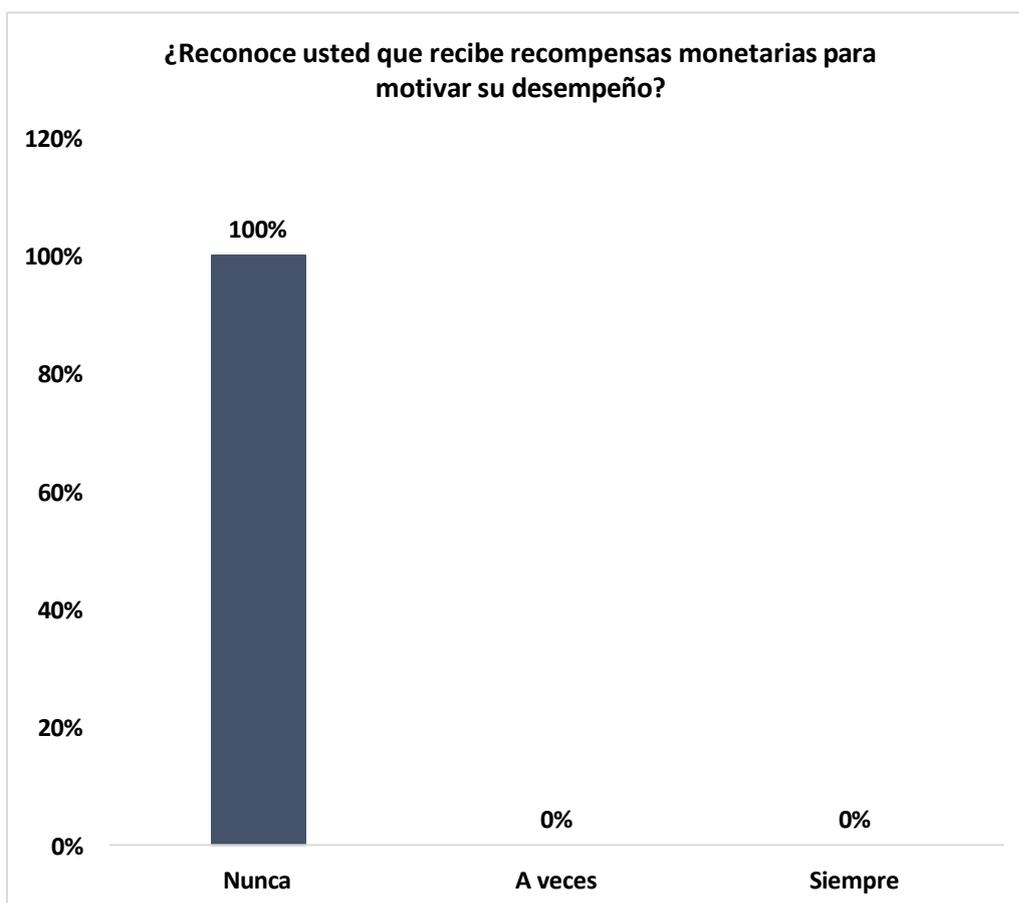


Figura 10 ¿Reconoce usted que recibe recompensas monetarias para motivar su desempeño?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 100% indica que nunca recibe recompensas monetarias para motivar su desempeño .

Tabla 11

¿Reconoce usted que llega puntual a su Centro de Salud?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	13	20%
Siempre	52	80%
TOTAL	65	100%

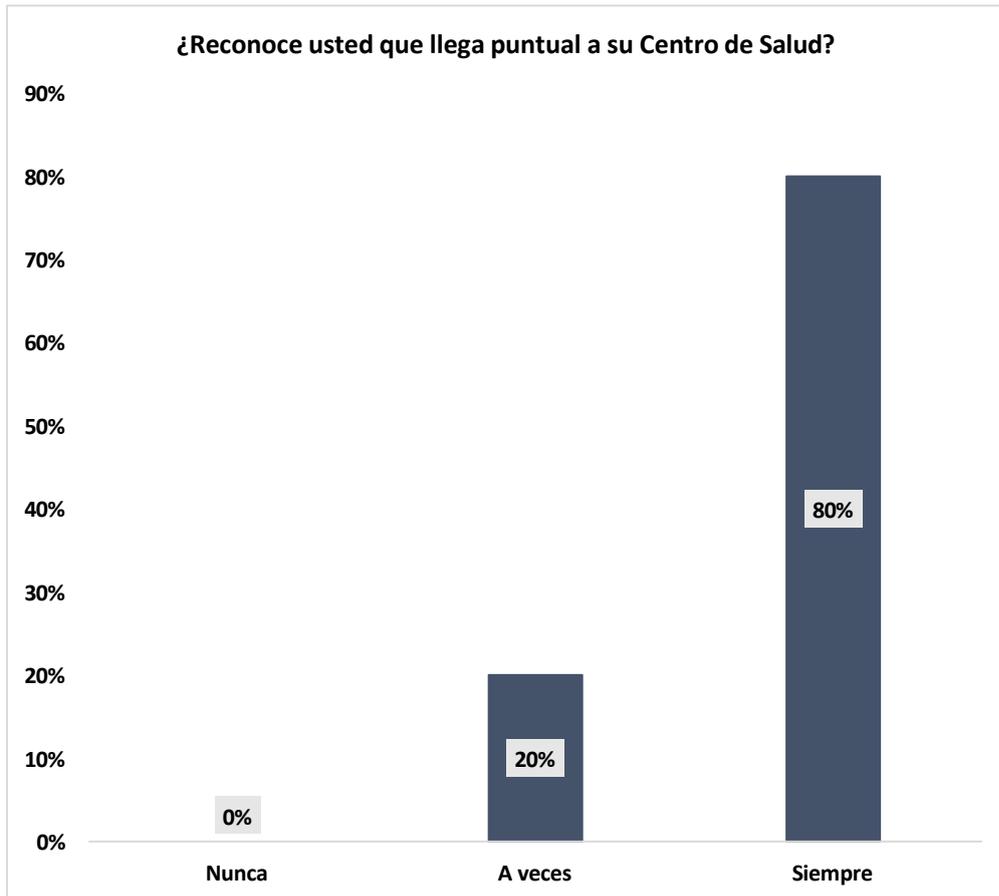


Figura 11 ¿Reconoce usted que llega puntual a su Centro de Salud?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 20% indica que a veces llega puntual a su Centro de Salud y el 80% indica que siempre llega puntual a su Centro de Salud.

Tabla 12

¿Reconoce usted que asisten constantemente a su Centro de Salud?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	3	5%
Siempre	62	95%
TOTAL	65	100%

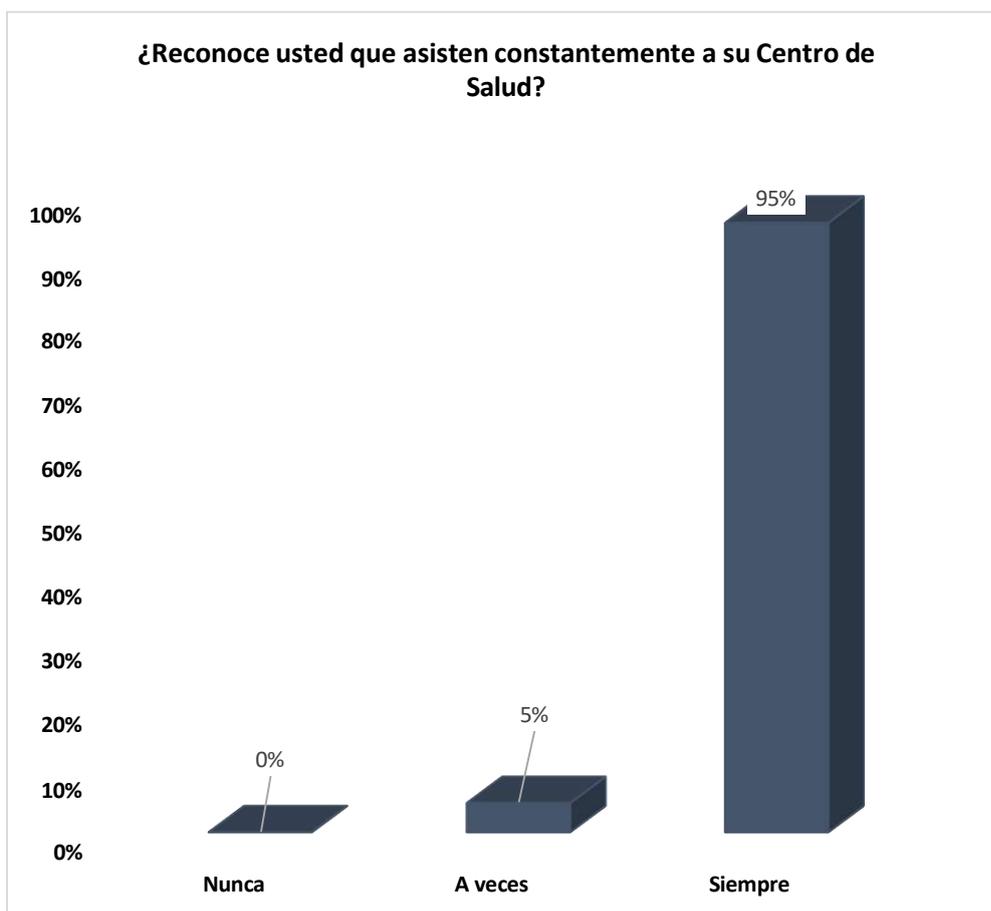


Figura 12 *¿Reconoce usted que asisten constantemente a su Centro de Salud?*

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 5% indica que a veces asisten constantemente a su Centro de Salud y el 95% indica que siempre asisten constantemente a su Centro de Salud.

Tabla 13

¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficiente con sus pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	18	28%
Siempre	47	72%
TOTAL	65	100%

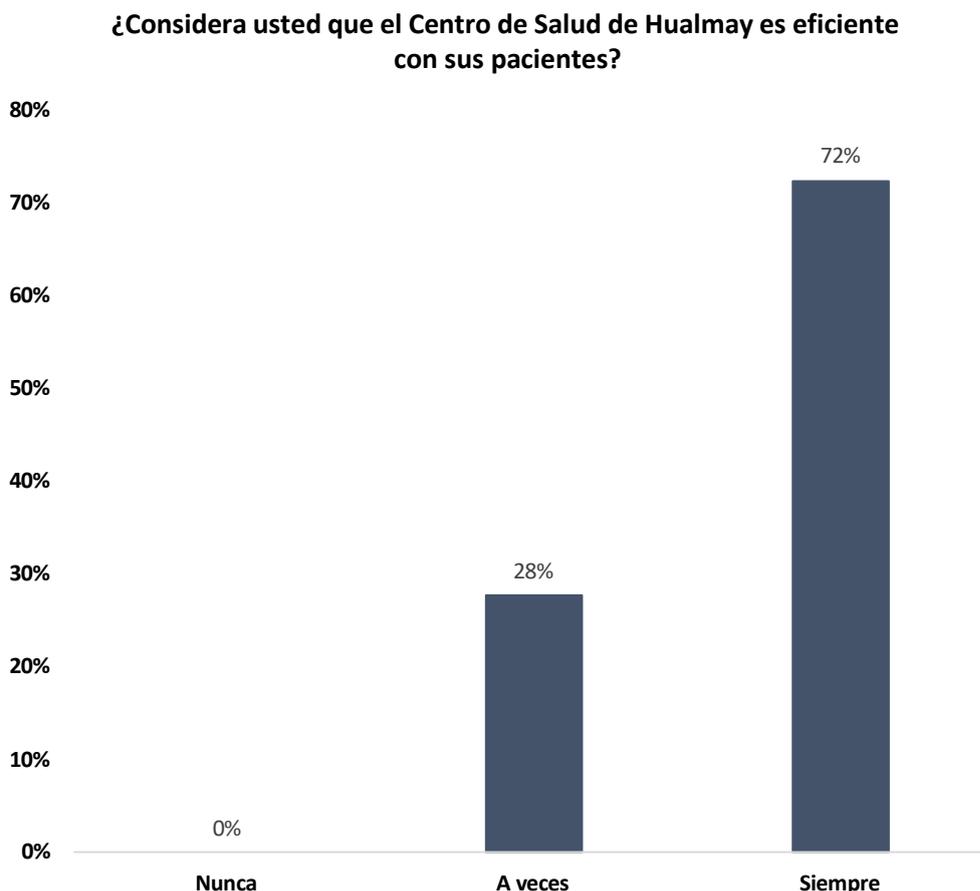


Figura 13 ¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficiente con sus pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 28% indica que a veces el Centro de Salud de Hualmay es eficiente con sus pacientes y el 72% indica que siempre el Centro de Salud de Hualmay es eficiente con sus pacientes.

Tabla 14

¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficaz con sus pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	14%
Siempre	56	86%
TOTAL	65	100%

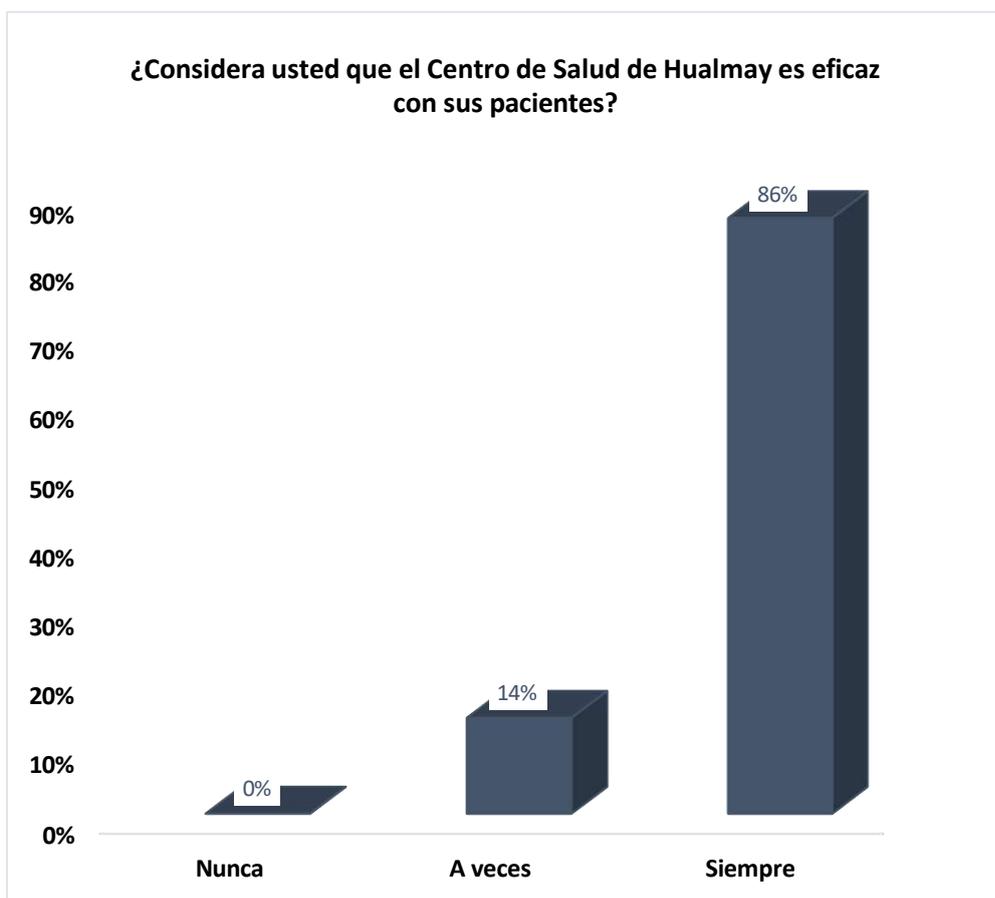


Figura 14 ¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficaz con sus pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 14% indica que a veces el Centro de Salud de Hualmay es eficaz con sus pacientes y el 86% indica que siempre el Centro de Salud de Hualmay es eficaz con sus pacientes.

Tabla 15

¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es responsable con sus pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	14%
Siempre	56	86%
TOTAL	65	100%

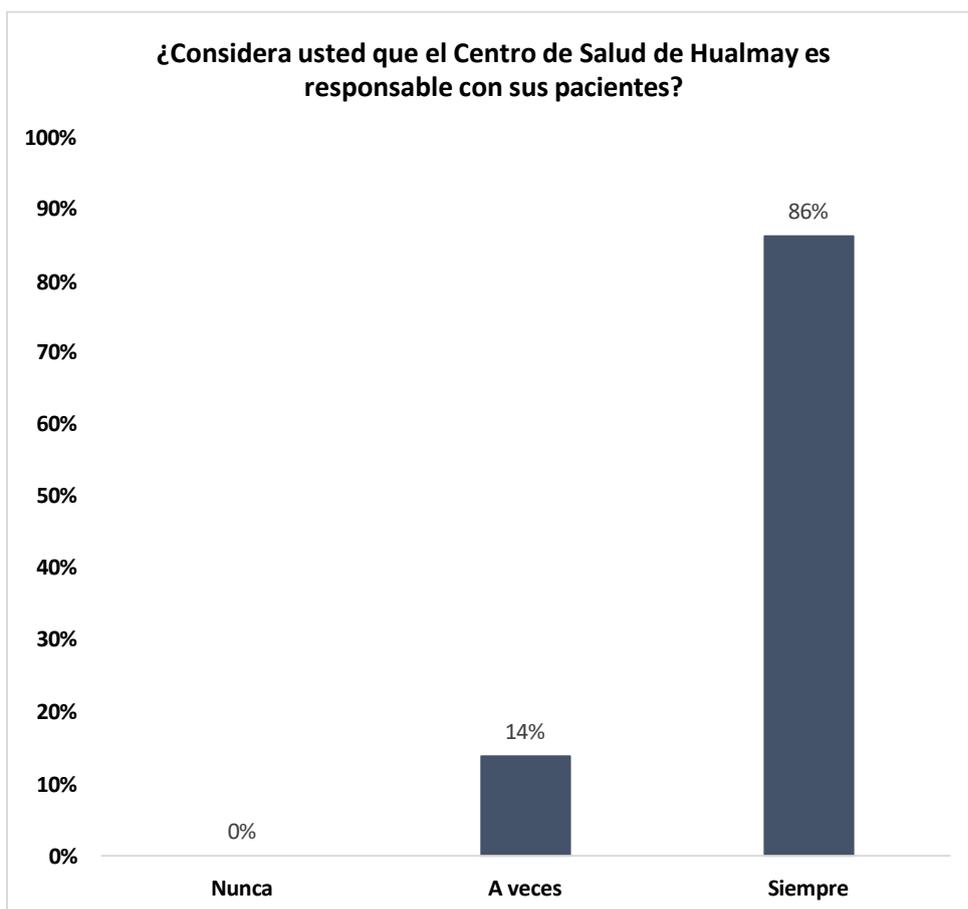


Figura 15 ¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es responsable con sus pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 14% indica que a veces el Centro de Salud de Hualmay es responsable con sus pacientes y el 86% indica que siempre el Centro de Salud de Hualmay es responsable con sus pacientes.

Tabla 16

¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el ROF del Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	11	17%
Siempre	54	83%
TOTAL	65	100%

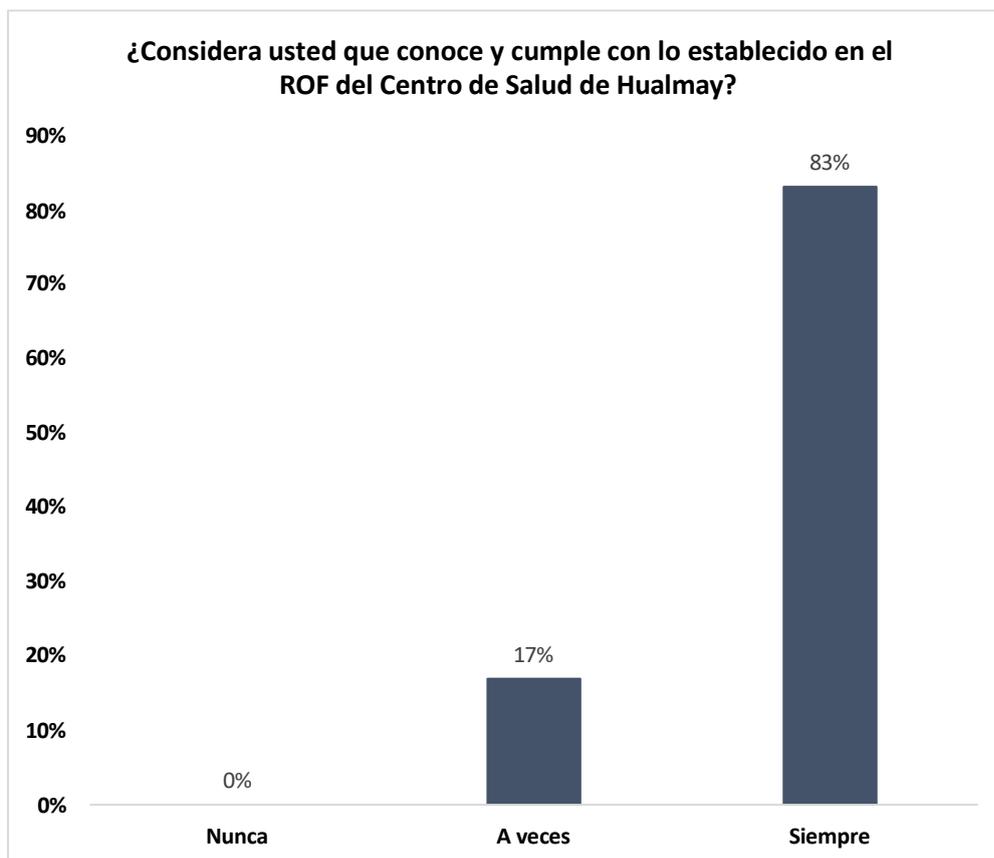


Figura 16 ¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el ROF del Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 14% indica que a veces conoce y cumple con lo establecido en el ROF del Centro de Salud de Hualmay y el 83% indica que siempre conoce y cumple con lo establecido en el ROF del Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 17

¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el MOF del Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	11	17%
Siempre	54	83%
TOTAL	65	100%

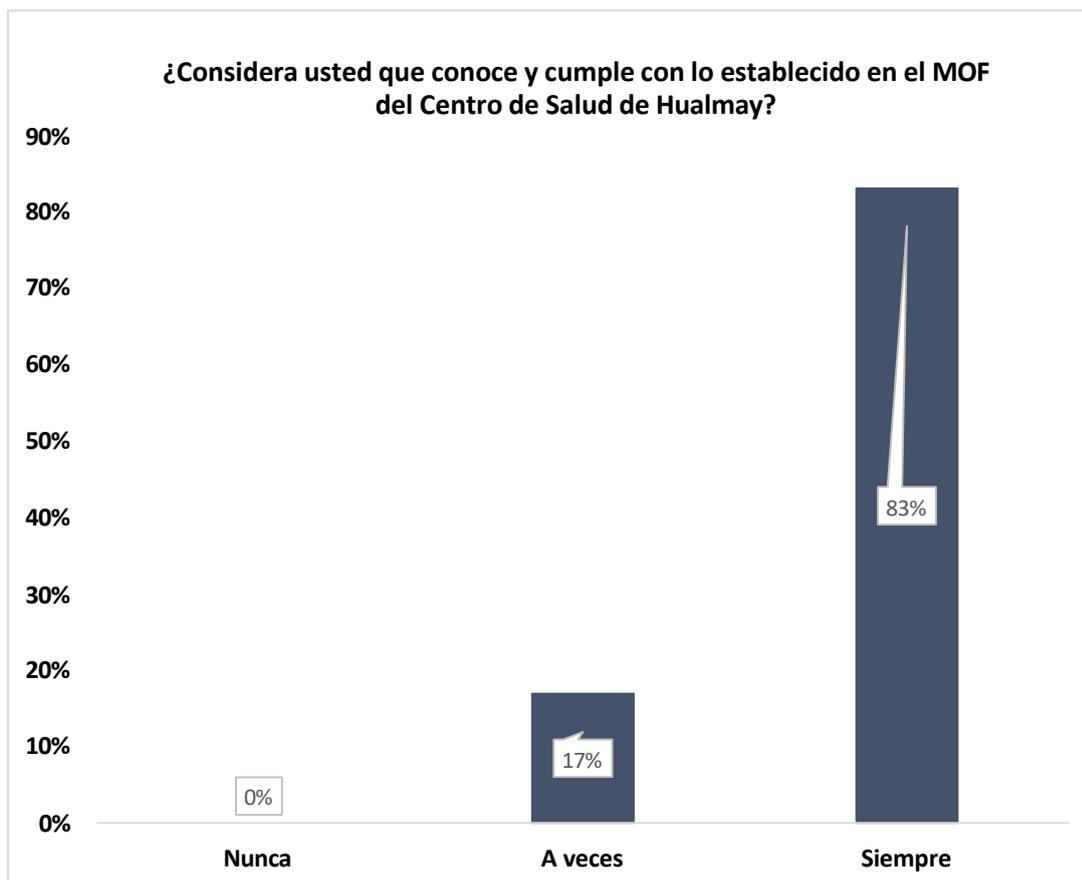


Figura 17 ¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el MOF del Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 17% indica que a veces conoce y cumple con lo establecido en el MOF del Centro de Salud de Hualmay y el 83% indica que siempre conoce y cumple con lo establecido en el MOF del Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 18

¿Considera usted que conjuntamente con sus compañeros hacen un buen trabajo cooperativo en el Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	14	22%
Siempre	51	78%
TOTAL	65	100%

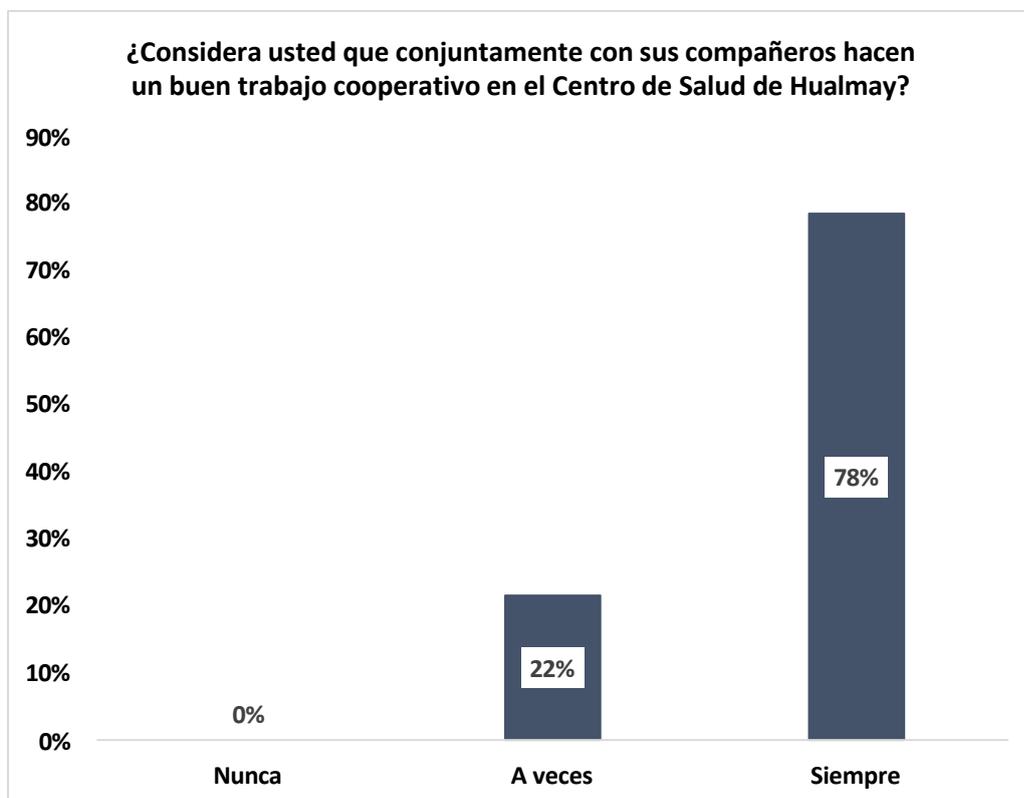


Figura 18 *¿Considera usted que conjuntamente con sus compañeros hacen un buen trabajo cooperativo en el Centro de Salud de Hualmay?*

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 22% indica que a veces conjuntamente con sus compañeros hacen un buen trabajo cooperativo en el Centro de Salud de Hualmay y el 78% indica que siempre conjuntamente con sus compañeros hacen un buen trabajo cooperativo en el Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 19

¿Considera usted que cumple con la calidad de trabajo que requiere el Centro de Salud de Hualmay?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	15	23%
Siempre	50	77%
TOTAL	65	100%

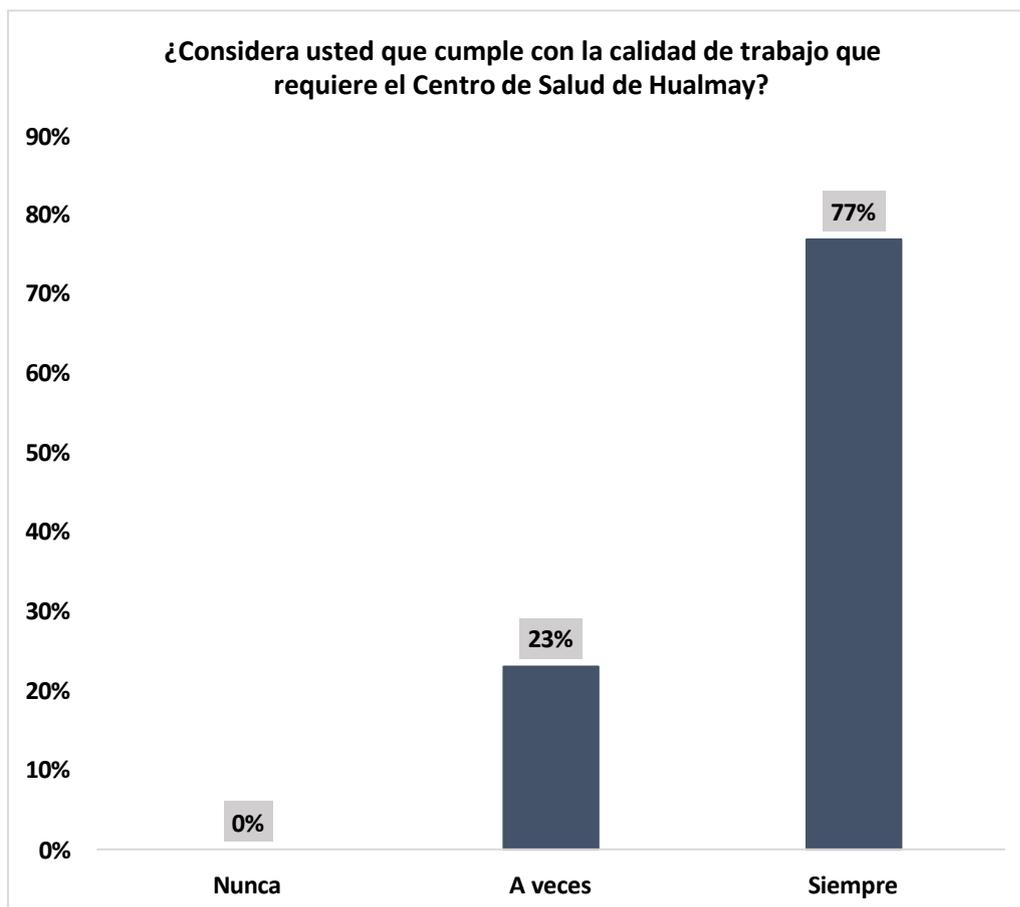


Figura 19 ¿Considera usted que cumple con la calidad de trabajo que requiere el Centro de Salud de Hualmay?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 23% indica que a veces cumple con la calidad de trabajo que requiere el Centro de Salud de Hualmay y el 77% indica que siempre cumple con la calidad de trabajo que requiere el Centro de Salud de Hualmay.

Tabla 20

¿Considera usted que su área requiere de constante innovación?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	14%
A veces	39	60%
Siempre	17	26%
TOTAL	65	100%

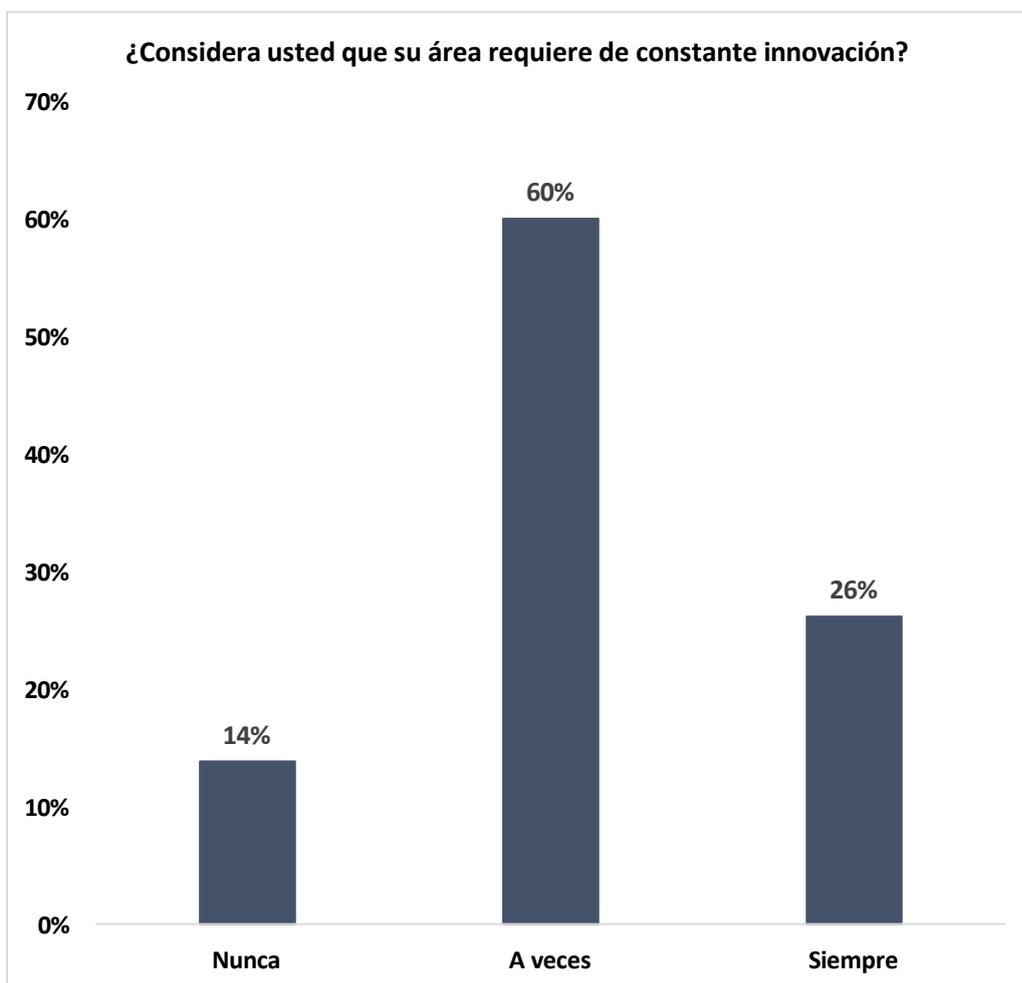


Figura 20 ¿Considera usted que su área requiere de constante innovación?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 65 trabajadores del centro de salud de Hualmay de los cuales, el 14% indica que nunca su área requiere de constante innovación, el 60% indica que a veces su área requiere de constante innovación y el 26% indica que siempre su área requiere de constante innovación.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

H₁: El clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 21
Clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables es considerada buena.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El grado de estructura que impone el puesto no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

H₁: El grado de estructura que impone el puesto si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 22

grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral

			grado de estructura que impone el puesto	desempeño laboral
Rho de Spearman	grado de estructura que impone el puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables del grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral es positiva y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: La autonomía no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

H₁: La autonomía si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 23
Autonomía y desempeño laboral

			Autonomía	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre la variable autonomía y desempeño laboral es positivo y alto.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La consideración de los altos mandos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

H₁: La consideración de los altos mandos si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 24
consideración de los altos mandos y el desempeño laboral

			consideración de los altos mandos	desempeño laboral
Rho de Spearman	consideración de los altos mandos	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables consideración de los altos mandos y el desempeño laboral es positiva y alto.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: La recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

H₁: La recompensa si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 25
Recompensa y desempeño laboral

			Recompensa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,412
		Sig. (bilateral)	.	,758
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,412	1,000
		Sig. (bilateral)	,758	.
		N	65	65

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables de recompensa y desempeño laboral no existe.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Según los resultados obtenidos el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Centro de Salud de Hualmay ya que al tener un clima bueno en todos los ámbitos el personal desempeña mejor sus funciones, dichos resultados tienen relación con: López (2021) en su tesis titulada “*clima organizaciona y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Slaesiana sede Guayaquil*”, su conclusión es: La principal conclusión es que, en base a los resultados obtenidos, se determina que el clima organizacional tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral de los ejecutivos de la sede UPS Guayaquil (p. 87). Además se relaciona con Apaza (2022) su investigación se titula “*Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*”, el autor llega a la conclusión siguiente: : En Personal del Centro de Salud de Limatambo - 2021, existe una relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) igual a 0.384 y un valor aprobado de P = 0.036 (p. 47).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa que es El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Hualmay – 2023.

Se concluye que el personal del centro de salud de Hualmay en su mayoría son responsables y toman sus decisiones de acuerdo a las funciones que estos desempeñan eficientemente.

Se concluye que el 28% del personal del Centro de Salud de Hualmay no es eficiente al atender a los pacientes que llegan a dicho centro teniendo complicaciones al momento de atender y complicaciones en la salud del paciente.

Se concluye que el personal del centro de salud de Hualmay no reciben recompensas cuando realizan una labor eficiente.

Se concluye que un porcentaje del personal de salud de Hualmay no conocen ni cumplen con el MOF y ROF que son indispensables para todo trabajador.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda brindar capacitaciones al porcentaje de personal que no toma decisiones por su propia cuenta además de ayudarlos a ser responsables con sus funciones que desempeñan dentro del centro de salud de Hualmay teniendo como prioridad la buena atención de los pacientes.

Se recomienda a director del centro de salud de Hualmay brindar capacitaciones y talleres prácticos donde se trabaje en la eficiencia de cada uno de los trabajadores del centro de salud buscando siempre beneficiar positivamente el paciente.

Se recomienda a director a optar por la política donde se da recompensas tanto materiales como monetarias al personal de salud de tal manera que este desempeñe bien sus funciones y teniendo una motivación para llegar temprano y amar su trabajo siendo responsable con ello.

Se recomienda hacer extensivo a todo el personal de salud el MOF y el ROF considerado importante que todo trabajador debe saber ya que aquí se detalla las funciones de cada una de las personas que se desempeña dentro del centro de salud de Hualmay.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Aguilar, G. (2020). clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018. *Posgrado*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Apaza, B. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021. *Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arenas, O. (2017). el clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. *Posgrado*. Universidad de Carabobo, Guanare, Venezuela.
- Benítez, Y. (22 de 01 de 2020). *La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as?* Obtenido de <https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>
- Brunet, I. (2011). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación en la universidad de Guanajuato*. Obtenido de <https://corganizaciona1.wordpress.com/caracteristicas/>
- Caro, M., & Gomez, A. (2019). clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas, 2019. *Posgrado*. Univeridad Nacional del Callao, Callao, Perú.
- Clavijo, C. (12 de 07 de 2022). *Evaluación de desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>
- Cortes, N. (29 de 12 de 2022). *Asistencia y puntualidad: ¿Por qué es importante en la empresa?* Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/operaciones/asistencia-y-puntualidad/>
- Effiwork. (2020). *Mejorar el desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
- EmpresaActual. (30 de 09 de 2021). *Clima organizacional. Qué es y por qué hay que tenerlo en cuenta*. Obtenido de <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>

- Flores, E. (2021). *10 estrategias para mejorar el desempeño laboral y así aumentar la productividad*. Obtenido de <https://www.ieie.eu/mejorar-el-desempeno-laboral/>
- Jalanoca, S. (2019). clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del Clas Centro de Salud Ciudad Nueva, periodo 2019. *Pregrado*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Lopez, A. (2021). clima organizaciona y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Slaesiana sede Guayaquil. *Pisgrado*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador.
- Ortega, C. (2023). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- QuestionPro. (2023). *Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>
- Rock, R. (13 de 04 de 2021). *Qué es productividad en el trabajo y cómo medirla en tu empresa*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo/>
- Romero, V. (11 de 05 de 2023). *Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.>
- Suarez, A., & Ramos, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017. *Pregrado*. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

ANEXOS



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, El propósito de esta encuesta es obtener su opinión sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que le agradeceríamos si pudiera responder las preguntas con mucha honestidad, sus respuestas se mantendrán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. INSTRUCCIONES

Cada pregunta tiene 3 opciones de respuesta. Elige el que mejor represente tu idea. Solo tienes una opción. Marque claramente su elección con una 'X'

1=Nunca; 2=A veces; 3=Siempre

CLIMA ORGANIZACIONAL				
I. Grado de estructura que impone el puesto.		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Considera usted que tiene una buena comunicación con el director del Centro de Salud de Hualmay?			
2.	¿Conoce usted cuales son los objetivos del Centro de Salud de Hualmay?			
3.	¿Considera usted que el método de trabajo del Centro de Salud de Hualmay es bueno?			
II. Autonomía.		Calificación		
		1	2	3
4.	¿Considera usted que es responsable dentro dl Centro de Salud?			
5.	¿Considera usted que se desarrolla independientemente dentro del Centro de Salud?			
6.	¿Considera usted que puede tomar las decisiones dentro de Centro de Salud de Hualmay?			
III. Consideración de los altos mandos.		Calificación		
		1	2	3
7.	¿Considera usted que los altos mandos son agradecidos con su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?			
8.	¿Considera usted que los altos mandos apoyan a su enorme labor dentro del Centro de Salud de Hualmay?			

IV. Recompensa		Calificación		
		1	2	3
9.	¿Reconoce usted que recibe recompensas materiales para motivar su desempeño?			
10.	¿Reconoce usted que recibe recompensas monetarias para motivar su desempeño?			
DESEMPEÑO LABORAL				
V. Puntualidad y Asistencia.		Calificación		
		1	2	3
11.	¿Reconoce usted que llega puntual a su Centro de Salud?			
12.	¿Reconoce usted que asisten constantemente a su Centro de Salud?			
VI. Productividad.		Calificación		
		1	2	3
13.	¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficiente con sus pacientes?			
14.	¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es eficaz con sus pacientes?			
15.	¿Considera usted que el Centro de Salud de Hualmay es responsable con sus pacientes?			
VII. Trabajo en Equipo.		Calificación		
		1	2	3
16.	¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el ROF del Centro de Salud de Hualmay?			
17.	¿Considera usted que conoce y cumple con lo establecido en el MOF del Centro de Salud de Hualmay?			
18.	¿Considera usted que conjuntamente con sus compañeros hacen un buen trabajo cooperativo en el Centro de Salud de Hualmay?			
19.				
VIII. Calidad.		Calificación		
		1	2	3
20.	¿Considera usted que cumple con la calidad de trabajo que requiere el Centro de Salud de Hualmay?			
21.	¿Considera usted que su área requiere de constante innovación?			

Muchas gracias por su participación

Dr. Ángel Hugo Campos Díaz
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]
VOCAL