UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL CORONAVIRUS EN LA RED DE SALUD N°01 CORONEL PORTILLO,2022

Tesis para optar el grado académico

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

PHOL ISAAC VÁSQUEZ FLORES

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 11 horas, del día 26 de septiembre del 2025 ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: ENOC LOPEZ NAVARRO
SECRETARIO: LEYDI PÉREZ GUIMARAEZ
VOCAL: NELSON MANUEL VASQUEZ SALCEDO

Don(ña) PITOL ISAAC VASQUEZ FLORES, aspirante al Grado de MAESTRO en GESTION PÚBLICA, Mención .....o DOCTOR en....., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL CORONAVIRUS EN LA RED DE SALUD N-01 CORONEL PORTILLO, 2022"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	3
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	4
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] Aprobado
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12 horas del 26 de septiembre del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/088-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL CORONAVIRUS EN LA RED DE SALUD N°01 CORONEL PORTILLO, 2022."

Autor(es)	:	**VÁSQUEZ FLORES, PHOL ISAAC**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA.**
Asesor(a)	:	**Dr. ROCHA GONZÁLES, MANUEL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 12/02/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, PHOL ISAAC VASQUEZ FLORES

Autor de la tesis titulada : CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL CORONAVIRUS EN LA RED DE SALUD N.°01 CORONEL PORTILLO, 2022

Sustentada el año: 2025

Asesor(a): D.R MANUEL ROCHA GONZALES

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 11 / 2025

Email: pholisaacvf@hotmail.com Firma:

Teléfono: 975 957 170 DNI: 72788242

DEDICATORIA

A las estrellas que iluminaron mis noches de teclados y café frío: A mis padres, raíces inquebrantables que convirtieron la incertidumbre en tierra fértil. A mi hermana, cómplice de risas y silencios cómplices que descifraron el código del agotamiento. A los héroes de bata blanca de la Red de Salud N°01, cuya humanidad fue mi brújula en este laberinto de datos.

Al virus que nos enseñó que hasta lo invisible puede mover montañas...

y a la resiliencia, esa compañera que tejía redes de esperanza mientras el mundo se detenía.

Esta tesis es un mapa de voces anónimas, un tributo a quienes convirtieron el caos en sinfonía. Porque hasta en la tormenta, alguien debe medir la lluvia para sembrar futuro. "A los que creyeron, incluso cuando los gráficos no tenían sentido".

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis, cuya paciencia fue el GPS que guió este viaje entre hipótesis y resultados. Gracias por corregir mis desvíos metodológicos con sabiduría y por creer en este proyecto incluso cuando los datos parecían escribir su propia novela de terror. A la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, por abrir sus puertas en medio del caos pandémico. A cada trabajador que compartió su historia entre turnos extenuantes y mascarillas: sus voces son el alma de estas páginas. A mis profesores, por sembrar en mí la curiosidad de convertir preguntas en ecuaciones y desafíos en soluciones.

A mi familia, mi red de soporte técnico y emocional:

A mis padres, por financiar cafés infinitos y por fingir entusiasmo al escuchar por décima vez sobre la significancia estadística del apoyo organizacional. A mi hermana, por ser mi control group en los días de frustración y por recordarme que existía un mundo más allá de Excel.

A mis amigos, cómplices de desvelos y celebraciones: los gráficos de dispersión no muestran su valor, pero sin ustedes, el p-valor de esta aventura habría sido insoportable.

Al COVID-19, adversario involuntario que nos recordó que la ciencia no es un lujo, sino un salvavidas. Y a la esperanza, por insistir incluso cuando los titulares apagaban sonrisas. Este trabajo es un mosaico de todos ustedes. Que sus piezas inspiren más preguntas, más respuestas y, sobre todo, más humanidad en la gestión pública. «Nada se construye solo: ni una tesis, ni un sistema de salud, ni un futuro mejor».

RESUMEN

Esta investigación analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo (Ucayali, Perú) durante la pandemia por COVID-19 en 2022. Bajo un enfoque cuantitativo, correlacional y diseño no experimental transversal, se aplicaron dos cuestionarios validados a una muestra de 113 trabajadores, midiendo ocho dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y dos dimensiones del desempeño laboral (desempeño en la función y características individuales). Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando coeficientes de correlación para probar las hipótesis. Los resultados evidenciaron correlaciones significativas ($p < 0.05$) solo en algunas dimensiones del clima organizacional y el desempeño, destacando la autonomía ($\rho = 0.543$), la innovación ($\rho = 0.458$) y la presión ($\rho = -0.335$) como predictores clave. Se concluye que un clima organizacional positivo, caracterizado por autonomía, reconocimiento y equidad, se asocia con un mayor desempeño laboral, mientras que la presión laboral y la falta de recursos durante la pandemia impactaron negativamente en ambos constructos. El estudio aporta evidencia empírica para diseñar políticas de gestión pública en salud orientadas a fortalecer el bienestar organizacional en contextos de crisis, recomendándose estrategias de capacitación en liderazgo, programas de soporte emocional y sistemas de evaluación participativa.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, COVID-19, sector salud, correlación, gestión pública.

ABSTRACT

This study analyzed the relationship between organizational climate and job performance among staff at Health Network No. 01 Coronel Portillo (Ucayali, Peru) during the COVID-19 pandemic in 2022. Using a quantitative, correlational approach with a non- experimental cross-sectional design, two validated questionnaires were administered to a sample of 113 workers, measuring eight dimensions of organizational climate (autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, equity, and innovation) and two dimensions of job performance (task performance and individual characteristics). Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, with correlation coefficients applied to test the hypotheses. Results revealed significant correlations ($p < 0.05$) only in specific dimensions of organizational climate and job performance, highlighting autonomy ($\rho = 0.543$), innovation ($\rho = 0.458$), and pressure ($\rho = -0.335$) as key predictors. It was concluded that a positive organizational climate, characterized by autonomy, recognition, and equity, is associated with higher job performance, whereas work pressure and resource shortages during the pandemic negatively impacted both constructs. This study provides empirical evidence to design public health management policies aimed at strengthening organizational well-being in crisis contexts, recommending leadership training strategies, emotional support programs, and participatory evaluation systems.

Keywords: organizational climate, job performance, COVID-19, health sector, correlation, public management.

INTRODUCCIÓN

La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral ha sido ampliamente estudiada en diversos contextos, revelando que las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral influyen directamente en su productividad, compromiso y bienestar (Guerrero et al., 2019). Sin embargo, la pandemia por COVID- 19 introdujo variables disruptivas en el sector salud, como sobrecarga laboral, estrés crónico y limitaciones logísticas, que reconfiguraron las dinámicas organizacionales y demandaron nuevos enfoques para gestionar el capital humano. En Perú, donde el sistema de salud enfrentó desafíos críticos durante la emergencia sanitaria, comprender esta relación adquiere relevancia estratégica para fortalecer la resiliencia institucional y garantizar servicios de calidad (MINSA, 2021).

En el ámbito local, la Red de Salud N°01 Coronel Portillo (Ucayali) no fue ajena a estos retos. Estudios previos en instituciones peruanas, como los de Chagray et al. (2020) y Flores Rodriguez (2017), evidenciaron correlaciones positivas entre clima organizacional y desempeño, pero ninguno abordó el contexto pandémico, caracterizado por presiones sanitarias, rotación de personal y demandas emocionales sin precedentes. Esta brecha limita la formulación de políticas adaptadas a crisis, donde factores como la autonomía, el apoyo gerencial y el reconocimiento adquieren roles críticos (Canales et al., 2021).

Ante esto, la presente investigación se plantea responder: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, Ucayali, 2022? El

objetivo general es analizar dicha relación, desagregado en dimensiones específicas (autonomía, cohesión, presión, innovación, entre otras), mediante un enfoque cuantitativo, correlacional y diseño transversal no experimental. Se aplicaron dos instrumentos validados a 113 trabajadores, utilizando escalas Likert y análisis estadístico con coeficientes de correlación (Rho de Spearman).

Los resultados identificaron correlaciones significativas ($p < 0.05$) en dimensiones clave: autonomía ($\rho = 0.543$), innovación ($\rho = 0.458$) y presión ($\rho = -0.335$), sugiriendo que un clima organizacional positivo mitiga los efectos adversos de las crisis. Estos hallazgos aportan evidencia empírica para diseñar políticas de gestión pública centradas en el bienestar laboral, con implicaciones prácticas como capacitación en liderazgo adaptativo, sistemas de evaluación participativa y protocolos de soporte emocional.

Este estudio no solo enriquece la literatura académica al explorar un contexto pandémico subestudiado en Ucayali, sino que también ofrece un marco aplicable a redes de salud en entornos de incertidumbre, donde la sostenibilidad institucional depende de la sinergia entre estructura organizacional y capital humano.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

INDICE GENERAL xi

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

CAPÍTULO I 17

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17

1.1. Descripción del problema 17

1.2. Formulación del problema 21

1.2.1. Problema general 21

1.2.2. Problemas específicos 21

1.3. Objetivo General y objetivos específicos 22

1.3.1. Objetivo general 22

1.3.2. Objetivos específicos 22

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 23

1.4.1. Hipótesis general 23

1.4.2. Hipótesis especifica 24

1.5. Variables 26

1.6. Justificación e importancia 29

1.6.1. Justificación teórica 29

1.6.2. Justificación metodológica 29

1.6.3. Justificación social 30

1.6.4. Justificación práctica 30

1.7. Viabilidad 31

1.7.1. Viabilidad Técnica 31

1.7.2. Viabilidad Económica 31

1.7.3. Viabilidad Social 31

1.8. Limitaciones 32

CAPÍTULO II 33

MARCO TEÓRICO 33

2.1. Antecedentes 33

2.1.1. Antecedentes internacionales 33

2.1.2. Antecedentes nacionales 35

2.1.3. Antecedentes locales 36

2.2. Bases teóricas 36

2.2.1. Definición del clima organizacional 36

2.1.2. Definición de desempeño laboral.....47

2.2. Fundamento filosófico 53

2.3. Definiciones conceptuales.....54

2.4. Bases epistémicos 58

CAPÍTULO III.....61

METODOLOGÍA 61

3.1. Tipo de investigación 61

3.2. Diseño y esquema de la investigación 61

3.3. Población y muestra.....62

3.3.1. Población de estudio.....62

3.3.2. Muestra de estudio.....63

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos Técnica.....64

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....66

CAPÍTULO IV.....67

RESULTADOS.....67

4.1. Resultados descriptivos 67

4.1.1. Resultado del nivel de la variable clima organizacional.....67

4.1.2. Resultado del nivel de la variable desempeño laboral 76

4.2. Prueba de normalidad.....79

4.3. Contrastación de hipótesis 81

4.3.1. Contrastación de hipótesis general 82

4.3.2. Contrastación de hipótesis especificas 83

CAPÍTULO V.....96

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 96

CONCLUSIONES 99

SUGERENCIAS.....101

REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS.....103

ANEXOS 112

Anexo 1. Matriz de consistencia.....113

Anexo 2: Instrumentos 115

Anexo 3: Ficha de validación de expertos.....117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de la variable independiente 26

Tabla 2. Matriz de la variable dependiente 28

Tabla 3. Dimensiones del clima organizacional 45

Tabla 4. Distribución de la población 63

Tabla 5. Distribución proporcional de la muestra 64

Tabla 6. Escalas del instrumento uno (1) y niveles de medición de la variable 1 ..65

Tabla 7. Escalas del instrumento dos (2) y niveles de medición de la variable 2 ..65

Tabla 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov 79

Tabla 9. Prueba de correlación de las variables 82

Tabla 10. Prueba de correlación entre autonomía y el desempeño laboral 84

Tabla 11. Prueba de correlación entre cohesión y el desempeño laboral.....85

Tabla 12. Prueba de correlación entre confianza y desempeño laboral 86

Tabla 13. Prueba de correlación entre presión y el desempeño laboral 88

Tabla 14. Prueba de correlación entre apoyo y desempeño laboral 89

Tabla 15. Prueba de correlación entre reconocimiento y el desempeño laboral....91

Tabla 16. Prueba de correlación entre equidad y desempeño laboral 92

Tabla 17. Prueba de correlación entre innovación y el desempeño laboral 94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la variable clima organizacional 67

Figura 2. Niveles de la dimensión autonomía 68

Figura 3. Niveles de la dimensión cohesión.....69

Figura 4. Niveles de la dimensión confianza.....70

Figura 5. Niveles de la dimensión presión 71

Figura 6. Niveles de la dimensión apoyo 72

Figura 7. Niveles de la dimensión reconocimiento.....73

Figura 8. Niveles de la dimensión equidad 74

Figura 9. Niveles de la dimensión innovación.....75

Figura 10. Niveles de la variable desempeño laboral 76

Figura 11. Niveles de la dimensión desempeño en la función 77

Figura 12. Niveles de la dimensión características individuales 78

Figura 13. Distribución normal del clima organizacional.....80

Figura 14. Distribución normal del desempeño laboral.....80

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La competitividad en el mundo globalizado de hoy demanda sostenibilidad en las organizaciones públicas y privadas, esta sostenibilidad depende de muchos factores, algunas organizaciones han desarrollado sus propios modelos, mientras otras adaptan modelos existentes conforme a su cultura organizacional.

En esa misma línea, el talento humano se ha convertido en el capital intangible más importante de toda organización, los líderes coadyuvan esfuerzos para que el colaborador trabaje en un ambiente de calidad permitiéndole desarrollar sus habilidades, incrementar su productividad y mejorar su desempeño. Es así, que, el clima organizacional permite incrementar el desempeño laboral.

El año 2020 comenzó marcada por la crisis de la pandemia mundial del coronavirus (Covid-19), que impactó negativamente en todos los sectores de la economía agudizando el desempeño insatisfactorio del mercado laboral. Según informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), la tasa de desocupación llegó a 10.5% en el 2020, por efectos de las restricciones implementados por los gobiernos para contener la propagación de la covid – 19.

En ese contexto, las organizaciones conforme se reinventaban o priorizaban bienes y/o servicios esenciales, tenían que cumplir sus metas con los colaboradores disponibles. Otras organizaciones estaban preparadas con anticipación para poder implementar el trabajo remoto y/o teletrabajo, porque la

competitividad globalizada les había exigido sistematizar sus procesos, mientras otras tenían que sufrir las consecuencias hasta terminar declarándose en quiebra. No obstante, las organizaciones públicas no fueron la excepción, pues también fueron afectados por la pandemia del coronavirus, asimismo a sus colaboradores que la integran.

La política pública “Modernización del Estado” desde su aprobación se ha ido implementando de forma progresiva en todo el aparato estatal, pero la principal dificultad fue la brecha tecnológica de casi el 78% según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Lo antes señalado permite percibir al clima organizacional como un ambiente regular en la red de salud N°01 Coronel Portillo, pues los colaboradores están limitados por diversos factores, tanto externo como interno, consideramos a las limitaciones tecnológicas y al coronavirus como los factores externos, y los factores internos como las situaciones o hechos observados en el trabajo del colaborador que es percibido por los usuarios.

La naturaleza del servicio que brinda esta organización ha motivado la obligatoriedad del retorno al trabajo presencial de los colaboradores, y la deficiente infraestructura tecnológica no ha permitido que se implemente el trabajo remoto como lo exige la normativa vigente, pues el servidor que debe cumplir con su labor en pleno auge del virus se exponen al contagio, asimismo, de que muchos tienen familiares o amigos que han sido afectados por la covid-19 y también efectos adversos del aislamiento social obligatorio, toda esta situación genera miedo y frustración en los colaboradores, en otros depresión, mientras algunos mostraban signos de agresividad leve frente a los usuarios.

Por otra parte, se suma a ello la deficiente comunicación interna entre las áreas de la institución, la falta de motivación, la orientación imprecisa a los nuevos colaboradores o usuarios que buscan información, y deficientes relaciones interpersonales entre colaboradores.

De continuar estas situaciones o hechos, podría menoscabar el clima organizacional de red de salud N°01 Coronel Portillo, generando un ambiente de trabajo desagradable de los servidores de la entidad, no permitiéndoles a otros desarrollar su potencial, tampoco incrementar la motivación de las personas, peor aun impactando negativamente en los resultados de la organización.

> Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la gestión del clima organizacional conlleva al logro de los objetivos organizacionales y la generación de valor público, impactando positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores o servidores de la institución.

El aislamiento social obligatorio recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), y las reinfecciones por las nuevas variantes del coronavirus, obligaron a las autoridades a continuar con las restricciones, como consecuencia muchas interrumpieron sus labores y otras cambiaron su modalidad de trabajo, es decir, de la modalidad presencial al trabajo remoto.

En ese contexto el servidor o colaborador, está obligado a adaptarse a estas nuevas circunstancias, pues este cambio de modalidad impacta en su desempeño laboral, mientras en algunos disminuye, en otros se mantiene estable o incluso mejora su productividad.

En la red de salud N°01 Coronel Portillo, los colaboradores se han

adaptados a las normativas de bioseguridad vigentes, por una parte están los que realizan trabajo presencial y por otra los que realizan trabajo remoto. En ambos casos se ha percibido un bajo nivel de desempeño laboral.

Los servidores consideran que hay insuficientes materiales de trabajo en las oficinas, que las capacitaciones no están dando resultados positivos, asimismo, los servidores estables solo cumplen con su horario de trabajo, evidenciando su falta de compromiso con la institución, toda vez que cuentan con estabilidad laboral, mientras los servidores con régimen contractual no estables se esfuerzan por mantener su puesto de trabajo; pues son ellos las que reciben la mayor carga laboral; la existencia de rivalidad entre los servidores ha generado un clima laboral negativo.

Por otra parte, el trabajo remoto obliga a trabajar más tiempo desde casa, pues la falta de equipos propios, la deficiente conectividad, la falta de un sistema integrado de gestión administrativa institucional, la creciente carga laboral, sumado a ello las labores cotidianas del hogar y más aún si el colaborador no ha desarrollado competencias tecnológicas; todo lo antes mencionado impacta significativamente en la productividad laboral.

Las metas institucionales demandan trabajo en equipo, pues esta depende de una comunicación efectiva entre los colaboradores. En la red de salud N°01 Coronel Portillo, las dificultades en la comunicación entre colaboradores sería la razón más importante detrás del declive en el desempeño laboral.

En la misma línea, hace falta pautas específicas sobre actividades a realizarse cuando el colaborador se encuentre realizando trabajo remoto; la

concentración en una actividad asignada se vería afectada por un eventual problema de salud del colaborador o un familiar, en consecuencia, afectará su productividad.

Si los funcionarios responsables, hacen caso omiso de todo lo antes expuesto, podría desencadenar una inestabilidad en el clima laboral de la organización y por ende se vería impactado significativamente la gestión; consecuentemente los principales y más afectados serán los usuarios.

Como rol de investigador que nos corresponde y ante lo expuesto líneas arriba, nos formulamos la siguiente interrogante como problema general de la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- PE1: ¿Qué relación existe entre autonomía y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?
- PE2: ¿Qué relación existe entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?
- PE3: ¿Qué relación existe entre confianza y el desempeño laboral en

tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?

- PE4: ¿Qué relación existe entre presión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?
- PE5: ¿Qué relación existe entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?
- PE6: ¿Qué relación existe entre reconocimiento y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?
- PE7: ¿Qué relación existe entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?
- PE8: ¿Qué relación existe entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- OE1: Determinar la relación existe entre autonomía y el desempeño

laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

- OE2: Determinar la relación existe entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- OE3: Determinar la relación existe entre confianza y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- OE4: Determinar la relación existe entre presión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- OE5: Determinar la relación existe entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- OE6: Determinar la relación existe entre reconocimiento y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- OE7: Determinar la relación existe entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- OE8: Determinar la relación existe entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

1.4.2. Hipótesis especifica

- HE1: Existe relación significativa entre autonomía y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- HE2: Existe relación significativa entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- HE3: Existe relación significativa entre confianza y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- HE4: Existe relación significativa entre presión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, , 2022.
- HE5: Existe relación significativa entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- HE6: Existe relación significativa entre reconocimiento y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.
- HE7: Existe relación significativa entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

- HE8: Existe relación significativa entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

1.5. Variables

Tabla 1

Matriz de la variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones1	Indicadores	Ítem	Escala
Clima Organizacional	Son las explicaciones individuales y percepciones compartidas de políticas, prácticas y procesos organizacionales, de la organización que forma parte la persona. Pueden	La medición de la variable se realizará a través de las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Asimismo, cada dimensión desagrega indicadores que	Autonomía	- Toma de decisiones. - Modo de trabajo. - Organización del trabajo.	1 – 5	Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas Veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
			Cohesión	- Cooperación. - Relación interpersonal. - Trabajo en equipo.	6 – 10	
			Confianza	- Confianza en sus superiores. - Percepción ética de sus superiores.	11 – 15	
			Presión	- Percepción sobre tareas asignadas. - Percepción sobre el ambiente de trabajo. - Percepción sobre exigencia en el trabajo.	16 – 20	
			Apoyo	- Percepción sobre apoyo de sus superiores. - Percepción sobre el respaldo de sus superiores.	21 – 25	
			Reconocimiento	- Percepción del reconocimiento por el buen trabajo. - Percepción de reconocimiento por de fortalezas y debilidades.	26 – 30	
			Equidad	- Percepción sobre el trato por parte de sus superiores. - Percepción sobre la distribución de actividades.	31 – 35	

ser formales o informales. Rousseau (1988), Schneider y Reichers (1983).	determinarán la construcción del instrumento que permitirá a los colaboradores responder utilizando un formato de respuesta Likert de cinco puntos.	Innovación	- Libertad para desarrollar ideas. - Reconocimiento en la creatividad.	36 – 40

Nota: Elaborado a partir de Koys y Decottis (1991)

[1] Las dimensiones e indicadores fueron elaboradas a partir de la teoría de Koys & Decottis, (1991)

Tabla 2

Matriz de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Desempeño laboral	Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye LA estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, 2017).	El desempeño laboral será medido mediante la autoevaluación del colaborador en un cuestionario adaptado del "método de escalas graficas" de Chiavenato, las dimensiones son desempeño en la función y características individuales	Desempeño en la función	- Producto. - Calidad. - Conocimiento del trabajo. - Cooperación.	1 – 2 3 – 5 6 – 7 8 – 10	5=Óptimo 4=Bueno 3=Regular 2=Tolerable 1=Malo
			Características individuales	- Comprensión de las situaciones. - Creatividad. - Capacidad de realización.	11 – 12 13 – 14 15 – 16	

1.6. Justificación e importancia

El presente estudio se justifica desde los ámbitos: teórico, metodológico, social y práctico, que a continuación se detalla.

1.6.1. Justificación teórica

En el ámbito teórico este estudio se justifica porque profundizará las teorías de las variables de estudio con artículos publicados en revistas de alto impacto. Los instrumentos y el sustento teórico de este estudio, permitirá que futuras investigaciones sean realizadas en otras instituciones similares, para así, tener una amplia población de estudio. Las conclusiones permitirán que futuras investigaciones relacionas a las variables sirvan de contrastación o discusión, y como antecedente. De acuerdo a los objetivos permitirá conocer el grado de correlación entre las variables de estudio, y por ser un estudio descriptivo correlacional, se pretende la descripción del comportamiento del clima organizacional y el desempeño laboral. En la población de intervención no se han realizados estudios similares por lo que se espera conocer los niveles y grado de correlación de las variables de estudio en esta institución pública. Los resultados de aplicación del presente estudio permitirán la determinación de las recomendaciones.

1.6.2. Justificación metodológica

En el ámbito metodológico este estudio se justifica porque se contribuirá con dos instrumentos que medirán las variables de estudio. El primero servirá para medir el clima organizacional, que es la adaptación al contexto de las dimensiones propuestas por los teóricos Koys y Decottis (1991), El segundo que servirá para

medir el desempeño laboral, que es creación propia a partir de las dimensiones identificadas según el marco teórico.

Ambos instrumentos pasarán por un proceso de validación por expertos especializados y la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Conforme al propósito de estudio se conceptualizará las variables y dimensiones de estudio, y la correlación entre las mismas. Los indicadores identificados permiten mejoras en la forma de estudio de las variables porque se precisa específicamente para instituciones públicas que brindan servicio de salud. Finalmente, los resultados del análisis inferencial permitirán identificar las recomendaciones para estudios más adecuados de la población.

1.6.3. Justificación social

En el ámbito social este estudio se justifica porque aportará conocimiento meritorio directamente a los colaboradores y directivos de la red de salud nº1 de coronel Portillo, asimismo, el conocimiento que se aportará será sobre los niveles de clima organizacional y desempeño laboral, como también el grado de correlación entre estas variables. El alcance que se tendrá es a nivel local, regional y nacional hacia los colaboradores administrativos de establecimientos de salud.

1.6.4. Justificación práctica

En lo práctico este estudio se justifica porque contribuirá a la identificación precisa de problemas relacionados al clima organizacional y desempeño laboral, asimismo su grado de correlación entre ambas variables, para proponer posibles alternativas de solución. Finalmente, los instrumentos adaptados de Koys y

Decottis (1991), y los elaborados para medir el desempeño laboral permitirá que futuras investigaciones sean realizadas en ese mismo contexto u otro.

1.7. Viabilidad

El presente estudio es viable en cuanto a: técnica, económica y social; como se precisa a continuación.

1.7.1. Viabilidad Técnica

El presente estudio será viable en cuanto a su elaboración y factible en cuanto a su ejecución, pues en el aspecto técnico se cuenta con los softwares de office para procesamiento de textos y SPSS para el procesamiento de datos estadísticos. El posible riesgo edificado durante el desarrollo podría ser el contexto actual de la covid 19.

1.7.2. Viabilidad Económica

El presente estudio será viable en cuanto a su elaboración y factible en cuanto a su ejecución, pues en el aspecto económico los costos serán financiados con recursos propios del investigador. Asimismo, los resultados del presente estudio son los potenciales beneficios a la comunidad académica y la gestión pública.

1.7.3. Viabilidad Social

El presente estudio será viable en cuanto a su elaboración y factible en cuanto a su ejecución, pues en el aspecto social, de realizase la aplicación de los instrumentos de forma física se empleará encuestadores generando mano de obra directa. En cuanto al impacto ambiental es viable porque se estima optimizar los

recursos disponibles y reutilizar papeles que podrían ser utilizados en la aplicación de los instrumentos. Asimismo, los resultados de la investigación contribuirán directamente a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de la red nº1 de coronel portillo porque se brindará información de primera mano para que los directivos tomen decisiones acertadas.

1.8. Limitaciones

Para el presente estudio las principales limitaciones identificadas son; respecto a falta de estudios previos de investigación de las variables conforme se propone las dimensiones y el contexto del coronavirus. Asimismo, otra posible limitación es que algunos integrantes de la muestra se nieguen a brindar la información en los instrumentos aplicados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional se hallaron publicaciones que referencian un análisis de las variables clima organizacional y desempeño laboral, así como también la correlación entre estas.

Guerrero et al. (2019) en su investigación “Clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de instituciones públicas de la ciudad de Manta Ecuador”. Concluye:

Los climas organizacionales predominantes según la muestra de estudio, son: autoritario – explotador y el participativo – en grupo, por tanto, la generación de estos tipos de climas permite la actuación favorable de los trabajadores impactando en el desempeño laboral; asimismo, es más significativo cuando se genera el clima participativo de grupo porque permite a los trabajadores contribuir con aportes que son tomados para el logro de las metas institucionales.

Palacios Molina (2019) en su investigación “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador”. Concluye:

El Rho de Spearman de la hipótesis general es de 0.234, pues evidencia nivel correlacional significativo; concluyendo, que, mientras mejor sea el clima organizacional,

el desempeño laboral será mayor por parte de los trabajadores administrativos de los establecimientos de salud.

Santamaría Robles (2020) en su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, Ciudad de Quito, Ecuador. Concluye:

Que, el clima organizacional incide en el desempeño laboral los colaboradores de la empresa Datapro S.A., la comprobación se realizó mediante la prueba Chi-cuadrado, pues el valor crítico observado es 0,000 y es < 0,05. Asimismo, las dimensiones del clima organizacional, desde su alcance especifico generan un impacto sobre el desempeño laboral.

Ortiz et al. (2019) en su investigación “Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional”. Concluye: la presencia de correlación significativa entre el clima organizacional y productividad laboral; por tanto, si la percepción del nivel de clima organizacional es alta, la actitud frente a la satisfacción laboral se mantendrá en la misma proporcione en todas sus dimensiones.

Álvarez et al. (2019) en su investigación “Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la Ciudad de Villahermosa, Estado de Tabasco, México”. Concluye: que se percibe la existencia de un clima organizacional adecuado, pues permite que los trabajadores se desempeñen satisfactoriamente en la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional se han identificado diversos estudios que referencian la correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Chagray et al. (2020) en su investigación *"Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana"*. Concluye: Existe un buen clima laboral y excelente desempeño laboral según la percepción de los encuestados, por otro lado, el cálculo del estadístico Rho de Spearman permitió concluir la existencia de una correlación significativa entre las variables y del mismo modo en las dimensiones.

Huamán Prudencio (2018) en su investigación *"Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal, El Agustino 2018*". Concluye: Los resultados del estudio determinaron el estadístico Rho de Spearman = 0,241, pues se concluye como correlación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral.

Penachi Valle (2019) en su investigación *"Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI"*. Concluye: Los resultados permiten afirmar la existencia de relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral.

Collas Ore (2019) en su investigación *"Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018"*. Concluye: Los resultados del estadístico Rho de Spearman =0.682, y el valor de significancia = 0.000 <0.05. permiten corroborar la relación significativa entre las variables.

Canales et al. (2021) en su investigación "*Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19*". Concluye: Los resultados evidencian el estadístico Rho de Spearman= 0,807, reflejando una relación positiva y fuerte de forma bilateral, por tanto, mientras mayor sea la percepción de prevalencia de buen clima organizacional, mayor será el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

En el ámbito local se han identificado escasos estudios que referencian las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Góngora Ochavano (2021) en su investigación "*El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del colegio de aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa-2018*". Concluye: Los resultados determinaron para la hipótesis principal el valor del estadístico Rho de Spearman Rho=0.521 y su Sig.= 0.000, por lo que concluye una correlación altamente significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral.

Flores Rodriguez (2017) en su investigación "*El clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali-2015*". Concluye: Los resultados determinaron que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición del clima organizacional

Las organizaciones sean públicas o privadas, se componen por sus propósitos, estructura organizacional y conjunto de individuos, asimismo, elementos como procesos y conductas de estos individuos, se interrelacionan entre

sí (Guerrero et al., 2019). Estas interacciones producen patrones de relaciones variadas y específicas (Caligiore y Díaz, como se citó en Guerrero et al., 2019) que determinan el ambiente existente entre los miembros de la organización o también denominado Clima organizacional; para Chagray et al. (2020) este ambiente existente se basa en estados emocionales que resulta de la percepción de los colaboradores a razón de diferentes aspectos de la organización.

Hernández, Méndez et al. (2014) define al clima organizacional como el conjunto de percepciones de los miembros de la organización respecto al medio interno.

En esa misma línea, Luna et al. (2019) definen al clima organizacional es como:

> La percepción que el empleado tiene de que sus necesidades sociales laborales en cuanto a su satisfacción y el sentimiento de la labor cumplida. Esto refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. (p.328)

Por otra parte, de acuerdo con Alvarez y Deceno (2020) manifiesta que el clima organizacional es un bien intangible dentro de toda organización, pues esta se enfoca en el capital humano que viene a ser el factor clave para la productividad y sostenibilidad de la organización.

El clima organizacional es una variable abordada en diferentes estados de las organizaciones públicas y privadas, pues su fundamento teórico se ha construido mediante un proceso histórico.

La evidencia científica muestra que Lewin, Lippit y White (1939) son los precursores, pues su postulado sobre “atmósfera social” se aproxima al concepto

de clima organizacional; por su parte Kurt Lewin con la Teoría de Campo (1939):

> Busca explicar las interacciones de la persona con el ambiente que lo rodea; en este caso la organización, y definir el comportamiento que permite el balance entre ellos. En el estudio introdujo un concepto matemático para comprobar cómo afecta la impresión que tiene el individuo de sí mismo en el ambiente que se encuentre, lo que denominó espacio vital. (Alvarez y Deceno, 2020, p. 56)

Definitivamente, estos antecedentes a priori marcaron la senda del conocimiento para que otros investigadores puedan seguir contribuyendo a la intelección del clima organizacional. “De una u otra forma, el término ha tenido diversas connotaciones de acuerdo a las tradiciones disciplinarias desde donde se aborda” (Cardona y Zambrano, 2014, p. 185), tales como la antropología, sociología y psicología, inspirando a otros en la búsqueda de conceptos innovadores.

En la década de 1960, se evidenció aportes significativos al clima organizacional, pues Gellerman (1960) introdujo el concepto de clima organizacional como la personalidad o carácter de la empresa, estudio realizado desde la psicología organizacional (citado en Brunet, 1992).

Por otra parte, Forehand y Von Haller (1964) la especifica como conjunto de cualidades que demarca a una organización sostenible en el tiempo, diferenciándose de otras e influye en los miembros de la organización.

Del mismo modo, Litwin & Stringer (1968) describieron al clima organizacional como conjunto de características cuantificables del entorno laboral

percibido directa e indirectamente por los colaboradores de la organización, repercutiendo en sus motivaciones y comportamientos.

Para James y Jones (1974), el clima organizacional y la capacidad de generar conocimiento por parte de los colaboradores está relacionado, en base a la dinámica del trabajo y cultura empresarial;

Por su parte, Guerrero et al. (2019) definen al clima organizacional como la percepción directa o indirecta de los trabajadores que se desempeñan en su ambiente laboral, asimismo, la motivación y satisfacción en la labor que desempeñan, está supeditado a dos factores: a la comunicación abierta y positiva, y las relaciones interpersonales.

Asimismo, Palacio Molina (2019) define al clima organizacional como:

> La percepción individual que tiene el personal del medio ambiente laboral de la organización y la descripción de sus propiedades, como su ambiente físico, características estructurales y ambiente social, representando una fuerte influencia en el comportamiento del trabajador, sus reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo, así como en la productividad de la institución. (p. 71)

De acuerdo con Toro y Sanín (como se citó en Palacios Molina, 2019), el clima organizacional es:

> Un indicador de la calidad de la vida en el trabajo. Ésta se entiende como la existencia de condiciones que favorecen el crecimiento y desarrollo de las personas en el trabajo y que son percibidas de esta manera. Se trata de la combinación de elementos objetivos y subjetivos que desde el punto de

vista de las personas garantiza y favorece su bienestar y desarrollo. (p. 74)

Funciones del clima organizacional

El clima organizacional desempeña diversas funciones, de acuerdo con Khan et al. (2015) resalta funciones como: disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos marginales de las organizaciones.

Para Palacios Molina (2019), el clima organizacional tiene la función de desarrollar la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar sus estados de ánimo, así como influir en cada uno de los miembros de la organización.

Objetivos del clima organizacional.

Luna et al. (2019) sostienen que, el clima organizacional desde su origen en el enfoque psicológico ha tenido como objetivo “identificar las dimensiones comunes subyacentes en las diferentes organizaciones” (p. 329).

Importancia del clima organizacional.

Diversos estudios han aportado sobre la importancia de mantener un buen clima organizacional, y como esta influye en las actitudes de los colaboradores, por ende, en el desempeño laboral.

De acuerdo con Guerrero et al. (2019) sostiene que el clima organizacional es importante porque:

> Constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide

directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo. (p. 539)

Por otro lado, Luna et al. (2019) y Khan et al. (2015) resaltan la importancia del clima organizacional porque constituye causa raíz del éxito o fracaso de la organización porque genera cambios y promueve habilidades en los individuos.

Asimismo, Palacios Molina (2019) manifiesta que el clima organizacional es importante porque “refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o para encontrar su punto de equilibrio” (p. 71).

Características del clima organizacional.

La caracterización del clima organizacional está constituida por estructura organizacional, grupo de trabajadores, procesos administrativos propios de la organización, actitudes de los trabajadores; pues la interrelación de todos estos componentes genera patrones de relación variada y especifica (Caligiore y Díaz, 2003; Guerrero et al., 2019).

Por otra parte, Luna et al. (2019) sostiene que, “el clima organizacional hace referencia a características como los valores, las normas, las actitudes y los sentimientos percibidos por las personas sobre la institución de la cual forman parte” (p. 328)

Asimismo, Tett & Meyer (como se citó en Luna et al 2019), “describieron el clima organizacional en términos de una característica relativamente duradera que encarna las percepciones colectivas de los miembros de factores como la autonomía, la confianza, la cohesión, el apoyo, el reconocimiento, la innovación y la equidad” (p. 39).

Por su parte Brunet Luc (como se citó en Santamaría Robles, 2020, p. 43) expone a su juicio características propias del clima organizacional, las cuales son:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- Los elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima pueda seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es distinto a la tarea, de la forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del

comportamiento.

Ambiente del clima organizacional.

Diversos autores han aportado a la literatura del clima organizacional, desde el enfoque del ambiente podemos referenciar algunas aproximaciones.

> Marchant (como se citó en Guerrero et al., 2019) señala que el clima organizacional hace referencia al ambiente “psicosocial en el que se desenvuelven los miembros de una organización, dice relación con el trabajo cotidiano y las metas estratégicas, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica para impactar sobre los resultados de la empresa o institución” (p. 538).

> Para Baguer (como se citó en Santamaría Robles, 2020) sostiene que “El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan sus actividades los trabajadores de una organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta” (p. 42).

Por su parte Méndez (como se citó en Santamaría Robles, 2020) manifiesta que el clima organizacional es:

> El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p. 42)

Asimismo, para Rubio Elena (como se citó en Santamaría Robles, 2020) sostiene que:

> El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (p. 42)

Dimensiones del clima organizacional.

El clima organizacional se constituye por una serie de dimensiones que conforman su esencia y que la caracterizan (Brunet, 2014 como se citó en Luna et al., 2019). Diversos autores han contribuido significativamente con sus estudios a la construcción de dimensiones en diferentes contextos, con la participación de individuos y organizaciones.

A continuación, se presenta un resumen de las diferentes dimensiones del clima organizacional planteadas por Likert (1967), Litwin y Stringer (1968), Schneider y Bartlett (1968), Pritchard y Karasick (1973), Brunet (2011), Meyer y Rowan (1968), Friedlander y Margulies (1969), Koys y DeCottis (1991) y Gavin (1975).

Tabla 3

Dimensiones del clima organizacional

Autor	Dimensiones	
Likert (1967)	Métodos de mando Fuerzas de motivación Procesos de comunicación Procesos de influencia y de interacción	Toma de decisiones, objetivos o directrices Procesos de control Resultados Perfeccionamiento
Litwin & Stringer (1968)	Estructura organizacional Responsabilidad Recompensa Riesgo	Apoyo Normas Conflicto
Schneider y Bartlett (1968)	Apoyo gerencial Interés por los nuevos empleados. Conflicto	Independencia de los agentes Satisfacción. Estructura organizacional.
Pritchard y Karasick (1973)	Autonomía Conflicto y cooperación Relaciones sociales Estructura Remuneración Rendimiento	Motivación Estatus Flexibilidad e innovación Centralización de la toma de decisiones. Apoyo
Brunet (2011)	Autonomía Individual Grado de estructura que impone el puesto.	Tipo de recompensa. Consideración, agradecimiento y apoyo
Brunet (2011)	Autonomía Individual Grado de estructura que impone el puesto.	Tipo de recompensa. Consideración, agradecimiento y apoyo
Meyer y Rowan (1968)	Conformidad Responsabilidad Normas	Recompensa Claridad organizacional Espíritu de trabajo
Gavin (1975)	Estructura organizacional Obstáculo, Recompensa Espíritu de trabajo	Confianza Riesgos Desafíos
Friedlander y Margulies (1969)	Empeño Obstáculos Intimidad Espíritu de trabajo	Actitud Acento puesto sobre Confianza Consideración
Koys y DeCottis (1991)	Autonomía Cohesión Justicia Presión	Innovación, Reconocimiento Confianza Soporte

Nota: Brunet (2014), Luna et al. (2019) y, Alvarez y Deceno (2020)

Como se aprecia en la tabla 3, “a través de los años, las dimensiones que

han sido identificadas como componentes de esta compleja variable han sido distintas, por lo que diversas visiones emanaron, conduciendo a una confusión y un lento progreso teórico (Brunet como se citó en Hernández et al., 2014, p. 233), no obstante, la mayoría de los instrumentos (cuestionarios) para medir el clima organizacional se diferencian por ciertas dimensiones comunes, tales como:

> El nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema, el grado de estructura y de obligaciones impuestas a los miembros de una organización por sus puestos, el tipo de recompensa o de remuneración que la organización otorga a sus empleados y la consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores. (Luna et al., 2019, p. 329)

En ese orden de ideas, para el presente estudio se consideró pertinente tomar las dimensiones propuestas por Koys y DeCottis, las cuales son: autonomía, cohesión, equidad, presión, innovación, reconocimiento, confianza y soporte.

Dimensión 1: Autonomía, mide el nivel de libertad de los colaboradores respecto al desempeño laboral, toma de decisiones y como soluciona los problemas para el logro de las metas de la organización.

Dimensión 2: Cohesión, está relacionado en preservar el espíritu de trabajo en equipo en todos los niveles jerárquicos de la organización, manteniendo relaciones interpersonales estables y cooperando oportunamente entre compañeros para el logro de las metas institucionales.

Dimensión 3: Presión, esta dimensión está relacionada con la presión que ejercen los jefes y/o usuarios, hacia los colaboradores sobre las tareas que les

asigna, ambiente de trabajo y exigencia.

Dimensión 4: Innovación, esta dimensión mide la voluntad que emprende el colaborador para desarrollar ideas y estas sean reconocidas por la organización, permitiendo experimentar con nuevos proyectos.

Dimensión 5: Reconocimiento, esta dimensión mide la percepción de los trabajadores respecto a su desempeño laboral y esfuerzo para el logro de las metas institucionales, este reconocimiento puede significar desde un salario justo y adecuado, o cualquier otro tipo de incentivo no monetario que motive su desempeño en la organización.

Dimensión 6: Apoyo, está relacionado a la percepción que tienen los colaboradores respecto al apoyo que brindan los jefes y/o directivos, frente a situaciones que surgen a nivel laboral como personal.

2.1.2. Definición de desempeño laboral

El éxitos y sostenibilidad de una organización, está relacionado directamente con el desempeño laboral de los trabajadores, y esta a su vez depende en gran parte de las condiciones del clima organizacional. A razón de lo expuesto, el desempeño laboral es una variable que se ha sido y sigue siendo estudiada por diversos investigadores en diferentes organizaciones públicas y privadas.

Por otra parte, Campbell et al. (1970) considera que el desempeño laboral, es una conducta laboral que implica la consecución de los metas institucionales u organizacionales.

De acuerdo con Chiavenato (como se citó en Espinoza et al., 2021) “refirió

que el desempeño es la eficacia del trabajador, siendo necesaria para ella, que el individuo desarrolle sus funciones, realizando una gran labor y que con ello obtenga la satisfacción laboral" (p. 64).

En esa misma línea para Chiavenato y Wayne (como se citó en Espinoza et al., 2021) sostienen que el desempeño laboral es:

> Es el proceso que se dirige hacia la obtención de los objetivos por parte de los colaboradores que permiten a su vez conseguir las metas grupales y la gestión del desempeño es una secuencia dinámica y permanente delimitada por acciones y procedimientos que pueden significar una fortaleza para la organización de acuerdo con los resultados obtenidos. (p. 63)

En ese orden de ideas, y de acuerdo con Latorre Navarro (2011) el desempeño representa un conjunto de conductas que implica algún tipo de beneficio para la organización; asimismo, a la definición se debe añadir "las tareas que están definidas en el puesto como las tareas emergentes y las conductas de ciudadanía organizacional, así como las conductas contra productivas" (Ramos, Gracia, y Peiró, como se citó en Latorre Navarro, 2011, p. 63).

De acuerdo con Chagray et al. (2020) el desempeño laboral lo define como "el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento" (p. 24).

Por otro lado, según Chiavenato (como se citó en Palacios Molina, 2019)

sostiene que el desempeño laboral es:

> Una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. (pp. 72-73)

Según Stoner (como se citó en Santamaría Robles, 2020, p. 54) definió al desempeño laboral como “la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. En esa misma línea Santamaría Robles (2020) añade, “lo que conlleva a pensar que la base de esta definición es la ejecución de las tareas de forma eficiente por parte de los empleados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales” (p.54).

Importancia del desempeño laboral.

- De acuerdo con Paz (2019), expone la importancia del desempeño laboral mediante los siguientes fundamentos:
- Incrementa del rendimiento, es decir, existe una relación adecuada con la retroalimentación;
- Respeto de reglas de compensación, que permite la identificación de las personas que merezcan aumentos salariales;
- Evaluación, que implica la selección de puestos, ascenso, traslado, despido;

- Formación y desarrollo, es decir, capacitación al trabajador para un trabajo eficaz;
- Planificación y mejora de la carrera profesional, que indica tomar decisiones para optimizar las capacidades que se relaciona con la profesión;
- Efecto de las estadísticas, es el efecto positivo negativo de los recursos humanos;
- Errores en el diseño del puesto, es el entendimiento de las actividades realizadas;
- Situaciones exigentes externas, que permite la orientación del personal ante algún problema personal o familiar.

Objetivos del desempeño laboral.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2014) el desempeño laboral determina si tuvo éxito o no la organización, individuo o proceso para el lograr las metas planificadas. En esa misma línea, Chiavenato (2017) “afirma que son capacidades o características del rendimiento o comportamiento de la organización o del individuo” (como se citó en Barboza et al., 2021, p. 93).

Por otra parte, Milkovich et al (como se citó en Chanduví Monzón, 2020) “afirman que el desempeño laboral permite que cada persona manifieste su capacidad, requerimientos y destrezas, características las cuales se encuentran interactuando entre sí con la ocupación y con el centro empresarial” (p. 10).

Características del desempeño laboral.

Para Chanduví Monzón (2020) “el desempeño está determinado por factores actitudinales y operativos de la persona que trabaja en una organización, los cuales pueden arruinar o motivar a un grupo de trabajo para llegar a un resultado final” (p. 11)

Por otro lado, Achoma (como se citó en (Olivera et al., 2021) sostiene que:

> Entre las principales características del desempeño laboral se tiene al desempeño de tareas, como una habilidad manifestada por quien ocupa un puesto de trabajo y ejecuta su labor contribuyendo al beneficio de la empresa, ya sea en el aspecto tecnológico con material o servicio, que se mide en función de sus metas, planes y liderazgo; y tiene como indicadores: el conocimiento, las destrezas y la habilidad; también, el desempeño contextual, que se definió como el comportamiento, que está orientado al logro de tareas, tiene como indicadores: la persistencia, la voluntad, y la cooperación; asimismo, la productividad individual, que es trabajo individual que realiza cada trabajador para el alcance de una meta establecida, cuyos indicadores fueron: cumplir con las reglas, cumplir los procedimientos y aprobar objetivos organizacionales. (p. 5)

Dimensiones del desempeño laboral.

En los resultados identificados por Torres et al. (2021) sugiere evaluar de manera periódica para generar políticas de rotación, siempre en cuando se conozcan las habilidades de cada uno de los colaboradores, caso contrario se estarían realizando modificaciones sin fundamento que podrían determinar

pérdidas económicas a la organización.

En esa misma línea, la evaluación de desempeño “tiene diferentes objetivos, uno de ellos es ayudar a tomar decisiones en base a despidos, transferencia y asensos” (Robbins y Judge, 2013, como se citó en Barboza et al.,2021, p. 93)

Para Chiavenato (2017), la evaluación del desempeño determina una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. En esa misma línea Chagray et al. (2020) sostiene, que:

Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado al requerido por el cargo, motivación, etc. (p. 24)

Como tradicionalmente el desempeño laboral ha sido medido por dos factores, el análisis del puesto de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones (Bernardin, Kane, Ross, Spina y Johnson, 1995, como se citó en Latorre Navarro, 2011).

Por otra parte, Lluncor et al. (2021) sostiene, que para el desarrollo de un buen desempeño laboral existen otros factores que deben ser considerados, como:

> El liderazgo de los directivos, la colaboración, el trabajo en equipo, la carrera profesional, etc.; que de una u otra forma destacan al momento que un trabajador desarrolla sus funciones al interior de la entidad con el propósito de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales de la entidad a la cual pertenecen. (p. 13)

Por su parte, Quispe (2015, como se citó en Chagray et al. 2020) añade que, la productividad, eficacia y eficiencia laboral, deben ser considerados para evaluar el desempeño laboral, en consecuencia, vienen a sed dimensiones.

Finalmente, en ese orden de ideas de acuerdo con los diversos estudios referidos, para la presente investigación se tomará como dimensiones del desempeño laboral: al desempeño en la función y las características individuales.

Dimensión 1: Desempeño en la función, esta dimensión mide los resultados del trabajo o actividad realizada por el colaborador, así como la calidad en la misma, el conocimiento o competencias para desempeñarse en la función y la cooperación en su entorno laboral.

Dimensión 2: Características individuales: está relacionado como el colaborar percibe las situaciones, muestra creatividad en el desempeño de sus funciones o para resolver situaciones con autonomía, y capacidad de realización.

2.2. Fundamento filosófico

La delimitación filosófica de la presente investigación se fundamenta en las bases contemporáneas de la corriente estructuralista, conforme con la revisión bibliográfica, esta corriente surgió en la segunda mitad del siglo XX en Francia, impulsada por sus máximos pensadores Lévi-Strauss, Jacques Lacan, Lous Althusser y Michel Foulcault.

El estructuralismo es un enfoque de investigación comprendida como una metodología para analizar el lenguaje, cultura y sociedad, asimismo, ayuda a entender las realidades y entornos humanos socialmente constituidos.

> Las estructuras tienen como principio la explicación, sobre las cuales se profieren las realidades. En el estructuralismo se asevera que los conjuntos pueden corresponderse entre sí de forma utilitaria, sin necesidad de que en cada caso se modifiquen sus elementos. (Palacios Molina, 2019, pág. 73)

La red de salud Nº01 de Coronel Portillo, es una organización pública, por su naturaleza conforme las políticas de gobierno constituyeron su estructuración que se puede evidenciar en su organigrama funcional, pues esta se conforma por: el director ejecutivo, el órgano de control institucional, los órganos de línea y de apoyo.

> Como parte de una estructura administrativa, en la que se siguen normas aceptadas por todos. Dichas normativas como parte de la estructura son necesarias para darle significado a la vida social dentro de las (…) de la red de salud, dándole significado a las tareas que cada miembro de esta organización realiza, como también para fortalecer todo aquello que el Estado intenta entregar a los beneficiarios de los servicios médicos (Palacios Molina, 2019, pág. 74)

En ese orden de ideas, la corriente estructuralista tiene como finalidad el estudio de las interrelaciones de las partes, pues en concordancia con este estudio, el clima organizacional es un elemento que está estrechamente relacionado al desempeño laboral de los trabajadores.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Actitud laboral:** opinión general del trabajador sobre su entorno laboral que implica la tendencia a verlo de forma positiva, negativa o ambivalente.

Asimismo, también se puede entender como “la tendencia individual en relación con el trabajo condicionada por un conjunto de factores innatos, adquiridos, internos o externos al trabajador” (Fabian Angulo, 2019, pág. 30).

- **Coronavirus:** Familia de virus que causan enfermedades en animales y humanos. En los humanos causan infecciones respiratorias que van desde un resfriado común a enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (SARS) y síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus causa la enfermedad de la COVID-19 donde su principal fuente de contagio está en la cercanía persona a persona. (OMS como se citó en Alvarez y Deceno, 2020, p. 78)
- **Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización, acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado. (Collas Ore, 2019, pág. 42)
- **Comunicación interpersonal:** procesos eficientes de comunicación interna y externa para optimizar y dirigir mensajes organizacionales. Por su parte Bolgeri (como se citò en Pecho Quezada, 2019) manifiesta que:

  Es el proceso que se presenta formado por dos eventos: a) los procesos que están relacionados con la codificación, decodificación, e interpretación de los mensajes, las intenciones comunicativas los procesos emocionales

evaluativos y de auto monitoreo y b) los actos expresivos como los discursos, la agresividad corporal, el manejo del espacio interpersonal, dirección de la mirada o la atención frente a su interlocutor, u otras conductas que pueden asumir en el interactuar con los compañeros de trabajo. (p. 22)

- **Confianza:** estado emocional que del trabajador que comprende la vulnerabilidad propia respecto a las expectativas positivas de las intenciones y conductas de sus compañeros.
- **Desempeño laboral:** acciones o conductas de los trabajadores para la consecución de las metas organizacionales. En esa misma línea, Fabian Angulo (2019) lo define como “el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (pág. 30)
- **Estructura organizacional:** forma de organizar el trabajo en la institución, incluye departamentos, unidades, grupos, cargos, etc., como también las funciones y los sistemas de coordinación. En esa misma línea Arango et al. (como se citó en Santamaría Robles 2020) define como:

  Disciplina que provee conceptos, modelos e instrumentos a las organizaciones para afrontar los retos que representa la articulación de las áreas estratégicas y los procesos de negocios con las áreas de TI, con lo cual es posible generar mayor valor, mejorar el desempeño, la comunicación y la integración en las empresas, que finalmente llevarán a la creación de

ventaja competitiva mediante el apoyo efectivo para el cumplimiento de las estrategias y objetivos establecidos en el negocio. (p. 64)

- **Motivación:** conjunto de factores internos y externos que determina las actitudes de los trabajadores, dirigidas a la consecución de las metas organizacionales. Por su parte Santamaría Robles (2020) lo define “como la intensidad, dirección y persistencia que pone un individuo para cumplir un objetivo. Lo cual si se enlaza con la dinámica empresarial; este factor da la base del desempeño y controla que se cumpla o no una tarea” (p. 55)
- **Liderazgo:** Es la acción que demuestran ciertas personas, que no necesariamente tienen algún puesto de responsabilidad, y que se ponen al frente de un grupo para emprender acciones influyendo en las decisiones que se puedan tomar a través de la motivación hacia los seguidores en el desarrollo de ciertas actividades que buscan alcanzar una meta en común. (Pecho Quezada, 2019, pág. 19)
- **Reconocimiento:** es una “retroalimentación, y también es poder motivar y dar el refuerzo positivo a los empleados porque éstos necesitan conocer que están realizando un buen desempeño y las aportaciones que hacen a la organización tienen valor para los administradores de la misma” (Gitman y Mascaró, como se citó en Santamaría Robles, 2020, p. 63).
- **Relaciones interpersonales:**

  Las relaciones interpersonales entre dos o más personas se presentan al momento que existe un contacto directo e indirecto entre ellos a través de la comunicación asertiva, mediante la cual cada una de las personas puede

expresar con toda claridad y respeto todas sus opiniones e ideas, sentimientos, pensamientos y emociones logrando con ello interactuar con todos los individuos del grupo en que se encuentre. (Barreto y López-Mero; Vygotsky; Andreieva; como se citò en echo Quezada, 2019, p. 25)

- **Conflicto: "**Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan" (Collas Ore, 2019, pág. 44).

- **Responsabilidad**

  Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo. (Collas Ore, 2019, págs. 42-43)

- **Valores:** es definido como lo "primordial en una institución es la práctica de valores personales es decir por cada persona trabajadora, y es de gran necesidad que existan valores organizacionales o institucionales estos se aplicarán de manera colectiva" (Fabian Angulo, 2019, pág. 24)

2.4. Bases epistémicos

En concordancia con los fundamentos teóricos de Gellerman (1960), James y Jones (1974), Litwin y Stringer (1968), y Forehand y Von Haller (1964), coinciden en que el clima organizacional es un conjunto de cualidades cuantificables, que representa la personalidad o carácter de la organización. Y de acuerdo con la

psicología organizacional esta representa los estados emocionales resultado de la percepción de los integrantes de dicha organización.

Por otro lado, el clima organizacional permite “que la empresa reúna la información dada por los trabajadores a fin de establecer planes, mejor orientados, en diferentes plazos de tiempo según su prioridad” (Alvarez Deceno, 2020, p. 22).

De acuerdo a la teoría propuesta por Rensis Likert, las condiciones organizacionales y las decisiones de la alta dirección influyen en el comportamiento de los colaboradores de la organización.

Por otra parte, conforme a la teoría X – Y de Douglas McGregor, la teoría X sostiene que a las personas no les gusta trabajar generando la necesidad de un liderazgo autoritario en la organización. Contrario a lo antes señalado, la teoría Y sostiene que los trabajadores desarrollan sus labores auto motivándose, por tanto, estimular el crecimiento individual repercute en la productividad y efectividad.

Por su parte, la teoría del comportamiento organizacional, sostiene su análisis a partir de tres componentes: persona, grupos y la organización; pues las actitudes de los individuos sobre el comportamiento impactan en la productividad de la organización.

Asimismo, la teoría de las relaciones humanas o también denominada escuela humanística, su postulado sostiene que el colaborador es un ser social, porque éste tiene sentimientos, percepciones, deseos y necesidades, todas estas cualidades lo motiva a la consecución de los objetivos organizacionales.

Teniendo en cuenta la premisa anterior, el clima organizacional es conjunto de percepciones o como también un estado emocional, del trabajador respecto a

su organización.

El conocimiento se logra mediante la aplicación de método científico, procesamiento de información y/o contenidos, con el uso adecuado de técnicas En consecuencia, este estudio se ubica dentro del paradigma positivista, y bajo el enfoque cuantitativo porque “la reflexión sobre el desarrollo del conocimiento se ha concentrado, predominantemente, sobre los aspectos cuantitativos y con enfoque positivista” (Aguilar et al., 2017, p. 8)

Asimismo, el contraste de teorías ya existentes a partir de una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes, luego, de ellas se derivan una serie de hipótesis y variables surgidas.

Se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Por lo tanto, la realización del método cuantitativo comprende de las siguientes fases: *Idea* donde el investigador identifica la necesidad de investigación a través del estado del arte, *planteamiento del problema*, aquí se fundamenta empíricamente la idea de investigación, Revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico, Visualización del alcance del estudio, Elaboración de hipótesis y definición de variables, Desarrollo del diseño de investigación, Definición y selección de la muestra, Recolección de los datos, Análisis de los datos, y finalmente Elaboración del reporte de resultados.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

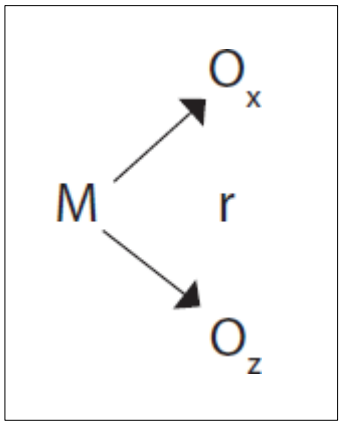
El enfoque del presente estudio es cuantitativo y el nivel es de tipo correlacional, de acuerdo con Ñaupas et al. (2018) para la medición de las variables se recurre a métodos y técnicas cuantitativas, uso de magnitudes, la observación, el muestreo y el tratamiento estadístico descriptivo e inferencial para la corroboración de hipótesis. Asimismo, en concordancia con Hernández, Fernández et al., (2014) y los objetivos del presente estudio, tienen por finalidad identificar el grado de asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación, por el tratamiento de la variable es no experimental, puesto que las variables clima organizacional y desempeño laboral carecen de manipulación, asimismo, el objeto de estudio se analizará en el contexto del coronavirus.

Por la forma como se observa el evento, es transversal – correlacional, puesto que su análisis se basa en el grado de influencia que tendrá el clima organizacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la red de salud N°01 de Coronel Portillo.

En consecuencia, el esquema del diseño será como se muestra a continuación:



Donde:

M, muestra: 113 trabajadores de la red de Salud N°01 de Coronel Portillo.

O_X**,** medición de la variable Clima organizacional.

r, es el coeficiente de correlación entre las variables.

O_Z**,** medición de la variable Desempeño laboral.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población de estudio

La población está conformada por el total de trabajadores de la Red de Salud N°01 de Coronel Portillo al año 2022; siendo en total 160. Se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 4

Distribución de la población

N°	Régimen laboral	Número población
1	276 administrativo	87
2	CAS administrativo	70
3	728 CLAS	3
	Total	160

Nota: subdirección de RRHH Red de Salud N°01 CCPP.

3.3.2. Muestra de estudio

De acuerdo con Arias (2012) y el tamaño de la población, es preciso establecer de forma óptima de la muestra mediante la fórmula del muestreo aleatorio simple, que se describe a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{e^2(N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Población (N) : 160

Nivel de confiabilidad al : 95%

Valor de la distribución (z) : 1.96

Margen de error (e) : 0.05

Porcentaje de aceptación (p) : 0.5

Porcentaje de no aceptación (q) : 0.5

De los cálculos realizados se ha obtenido una muestra de 113.16, equivalente a 113 trabajadores de la Red de Salud N°01 de CCPP. Por

tanto, la distribución representativa por cada régimen laboral se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 5

Distribución proporcional de la muestra

N°	Régimen laboral	Número población	Factor	Muestra
1	276 administrativo	87		62
2	CAS administrativo	70	0.70625	49
3	728 CLAS	3		2
	Total	160		113

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos Técnica

La técnica a empleada en este estudio fue la encuesta, técnica que ayudó a recolectar información de primera mano sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Instrumento

El instrumento empleado para recabar información fue el cuestionario con escalamiento de Likert y se detallará las características de la siguiente manera:

El instrumento uno (1)

Para medir la variable clima organizacional, se aplicó a los trabajadores que conforman la muestra de estudio de la Red de Salud N°01 CCPP., y consta con 40 ítems, y por cada dimensión 5 ítems, asimismo, estas cuentan con sus escalas de puntuación del instrumento y niveles como sus rangos, así:

Tabla 6

Escalas del instrumento uno (1) y niveles de medición de la variable 1

Escalas y puntuaciones del instrumento	Niveles y rangos de la variable y dimensiones
Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (40 – 80) Regular (81 – 120) Muy regular (121 - 164) Óptimo (165 - 200)

El instrumento dos (2)

Para medir la variable desempeño laboral, se aplicó a los trabajadores que conforman la muestra de estudio de la Red de Salud N°01 CCPP, y se compone de 16 ítems, dimensión desempeño en la función 10 ítems y dimensión características individuales 6 ítems, así mismo estas cuentan con sus escalas de puntuación del instrumento y niveles como sus rangos, así:

Tabla 7

Escalas del instrumento dos (2) y niveles de medición de la variable 2

Escalas y puntuaciones del instrumento	Niveles y rangos de la variable y dimensiones
Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (16 – 32) Regular (33 – 48) Muy regular (49 – 65) Óptimo (66 – 80)

Nota: elaboración propia.

Validación del instrumento

Se realizó mediante fichas de Juicio de expertos contando con la participación de dos especialistas y un metodólogo.

Análisis de fiabilidad

La fiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el estadístico del Alfa de Cronbach, pues el valor del coeficiente fue mayor a 0.7 (Alfa>0.7).

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio, luego, el procesamiento y presentación datos se realizó con la estadística empleando el software SPSS y la hoja de cálculo, así:

Mediante la estadística descriptiva: se realizaron tablas de estadísticas y gráficos de barras, las cuales describen el comportamiento de las variables y dimensiones de estudio mediante las medidas de tendencia central y medida de dispersión.

Mediante la estadística inferencial: se realizó la prueba de normalidad para poder establecer qué tipo de prueba de correlación de hipótesis. Emplearemos Rho de Spearman y el p-valor de cada hipótesis planteada por el investigador para tomar decisiones en la aceptación (p-valor < de 0.05) o rechazo (p-valor > de 0.05) de la misma.

CAPÍTULO IV

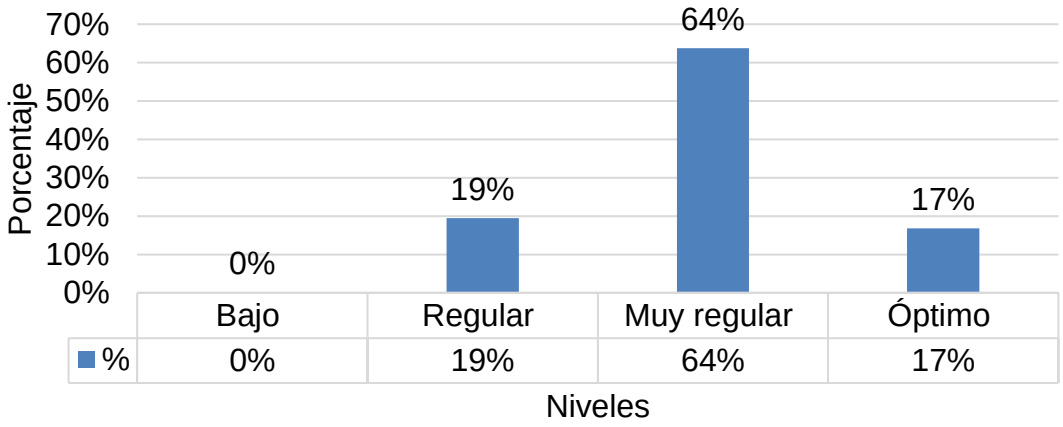
RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultado del nivel de la variable clima organizacional

Figura 1

Niveles de la variable clima organizacional



Nota. La figura muestra los niveles de la variable clima organizacional en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 1, los resultados reflejan que una amplia mayoría de los encuestados (64%) perciben el clima organizacional como "Muy Regular". Esto sugiere una percepción predominantemente negativa del ambiente laboral, aunque no al punto de ser categorizada como "Baja", que obtuvo un 0%. Este dato es relevante para identificar áreas de mejora dentro de la organización, ya que indica una necesidad urgente de intervención para elevar el nivel de satisfacción y el clima organizacional.

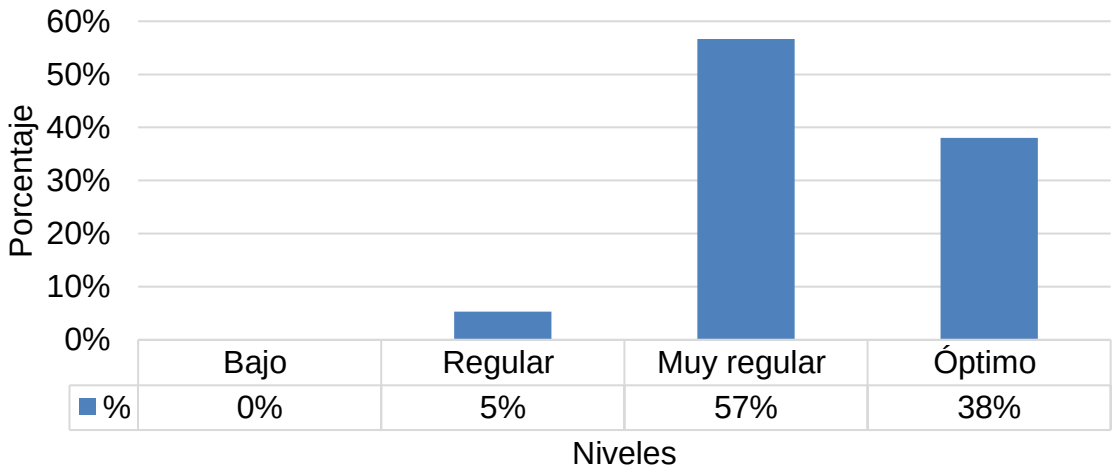
El 19% de los encuestados clasifica el clima organizacional como "Regular",

lo cual también apunta a una evaluación mediocre de las condiciones laborales. Este grupo podría estar experimentando ciertos aspectos positivos en el clima organizacional, pero no lo suficiente como para calificarlo como óptimo.

Por otro lado, solo el 17% de los encuestados consideran el clima organizacional como "Óptimo". Este grupo minoritario puede estar satisfecho con el ambiente laboral, lo cual indica que, aunque hay buenas prácticas y políticas en la organización, no están siendo implementadas o percibidas de manera uniforme entre todos los trabajadores.

Figura 2

Niveles de la dimensión autonomía



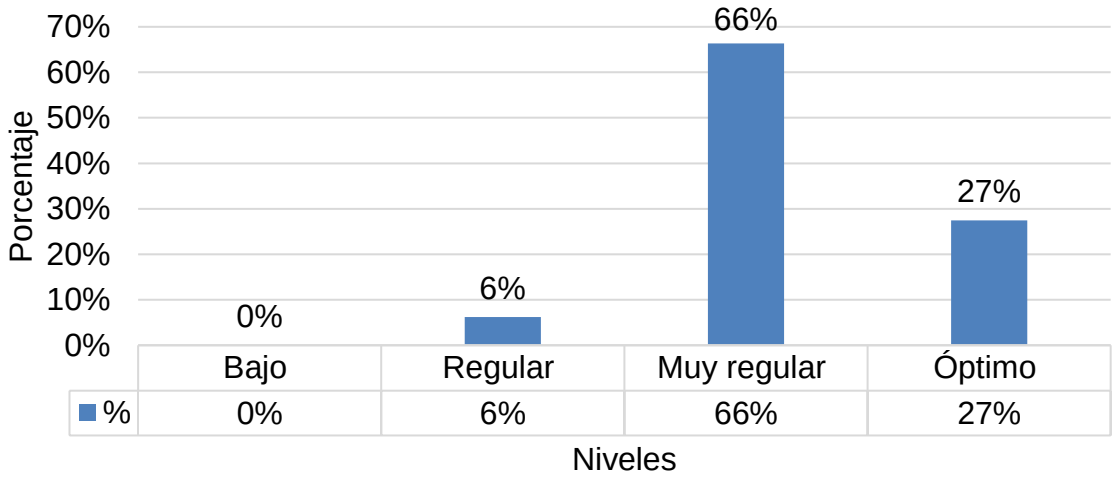
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión autonomía en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 2, los resultados reflejan que el 57% de los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo perciben un nivel "Muy regular" de autonomía, lo que indica que la mayoría posee un alto grado de libertad y discrecionalidad para tomar decisiones sobre su trabajo. Adicionalmente, el 38%

reportan un nivel "Óptimo" de autonomía, mientras que solo el 5% perciben un nivel "Regular" y ninguno un nivel "Bajo". Estos hallazgos sugieren que el personal de la institución cuenta, en su mayoría, con elevados niveles de autonomía, lo cual podría tener implicaciones positivas en su motivación, satisfacción laboral y empoderamiento.

Figura 3

Niveles de la dimensión cohesión

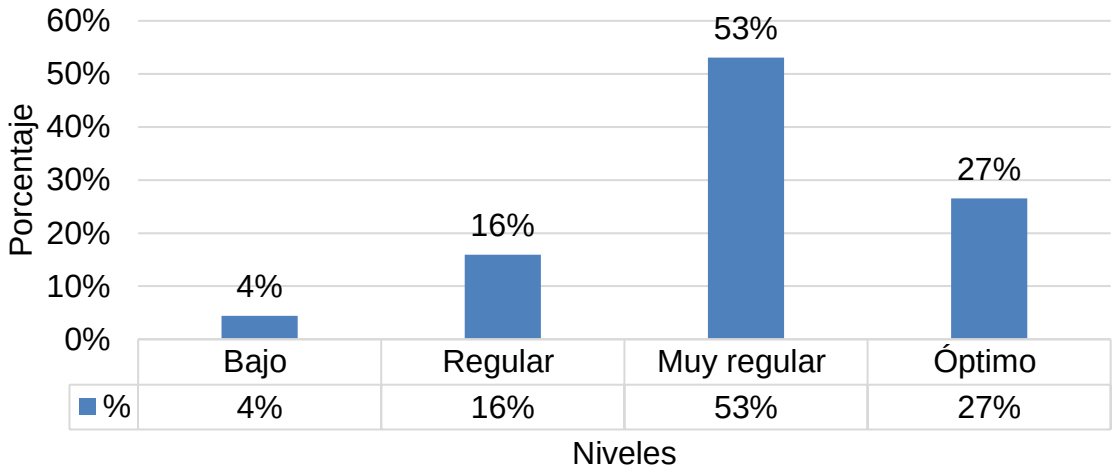


Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión cohesión en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 3, los resultados reflejan que el 66% de los trabajadores perciben un nivel "Muy regular" de cohesión. El 27% reportan un nivel "Óptimo" de cohesión. El 6% manifiestan un nivel "Regular" de cohesión. Ninguno (0%) indica un nivel "Bajo" de cohesión. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal experimenta una cohesión laboral elevada, lo cual puede tener efectos positivos en términos de trabajo en equipo y sentido de pertenencia.

Figura 4

Niveles de la dimensión confianza

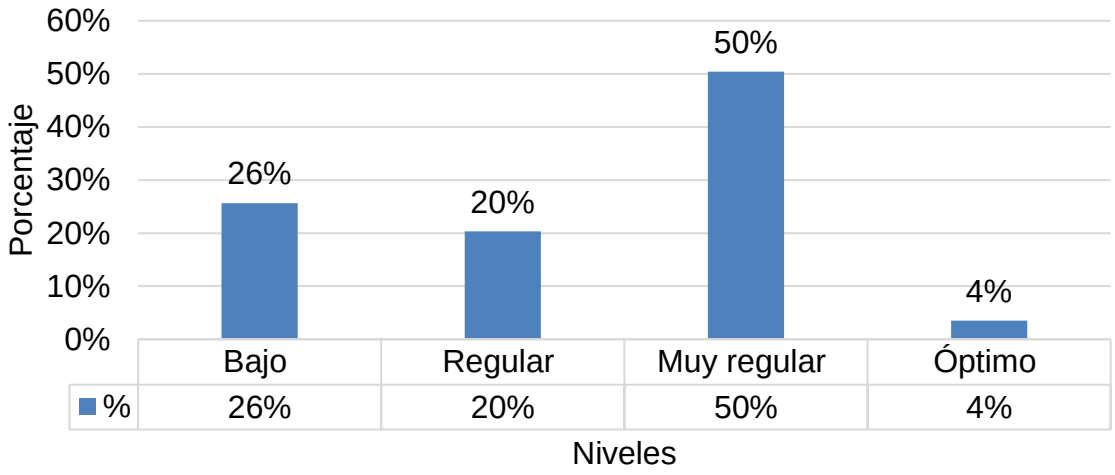


Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión confianza en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 4, los resultados reflejan que el 53% de los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo perciben un nivel "Muy regular" de confianza, lo que indica que la mayoría considera que los niveles de confianza en el ambiente laboral son aceptables pero con margen para fortalecerse. Adicionalmente, el 27% reporta un nivel "Óptimo" de confianza, mientras que un 16% percibe un nivel "Regular" y solo el 4% identifica un nivel "Bajo". Estos hallazgos sugieren que, aunque predominan percepciones positivas sobre la confianza organizacional, existe una proporción significativa de trabajadores que podrían beneficiarse de estrategias que fortalezcan este aspecto, lo cual podría impactar favorablemente en la cohesión del equipo y el desempeño general.

Figura 5

Niveles de la dimensión presión

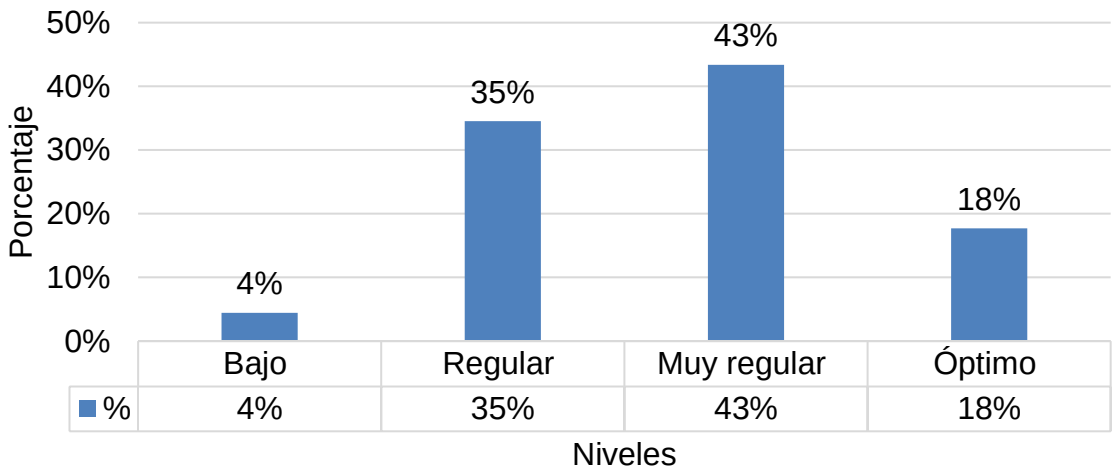


Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión presión en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 5, los resultados reflejan que el 26% de los encuestados experimenta un nivel de presión bajo, mientras que el 20% reporta un nivel regular. La mayoría, un 50%, indica que su nivel de presión es muy regular, y solo un 4% alcanza un nivel óptimo. Estos resultados sugieren que la mitad de los trabajadores perciben una presión constante y significativa en su entorno laboral, lo cual podría tener implicaciones importantes para la gestión del bienestar y la productividad en el lugar de trabajo.

Figura 6

Niveles de la dimensión apoyo

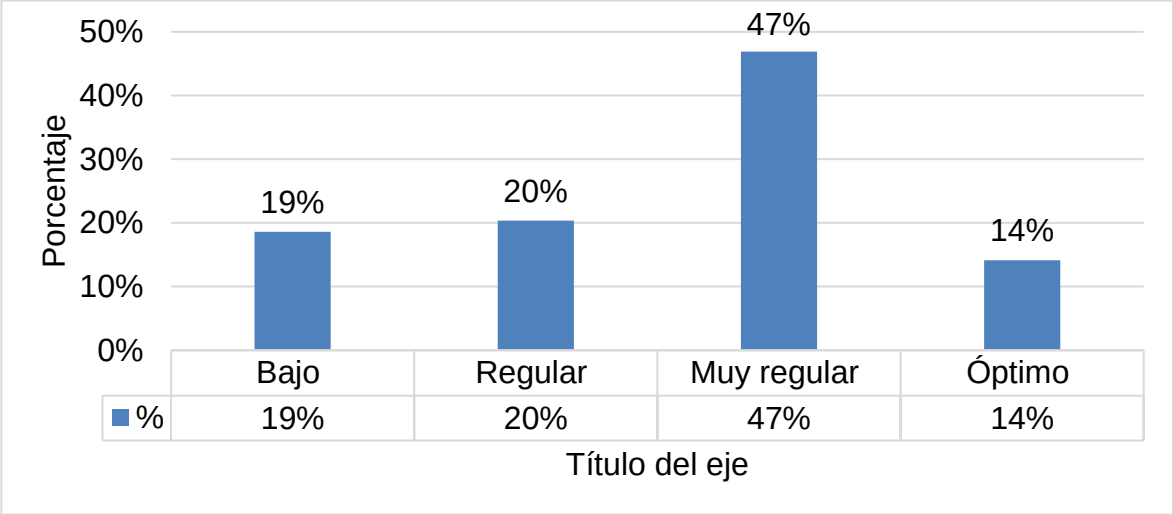


Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión apoyo en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 6, los resultados reflejan que el 4% de los encuestados percibe un nivel de apoyo bajo, el 35% lo considera regular, el 43% lo califica como muy regular y el 18% lo evalúa como óptimo. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores experimentan un nivel de apoyo entre regular y muy regular. Sin embargo, la notable minoría en los extremos de la escala (bajo y óptimo) sugiere oportunidades para equilibrar y mejorar las estrategias de apoyo, potenciando un entorno laboral más consistente y sólido.

Figura 7

Niveles de la dimensión reconocimiento

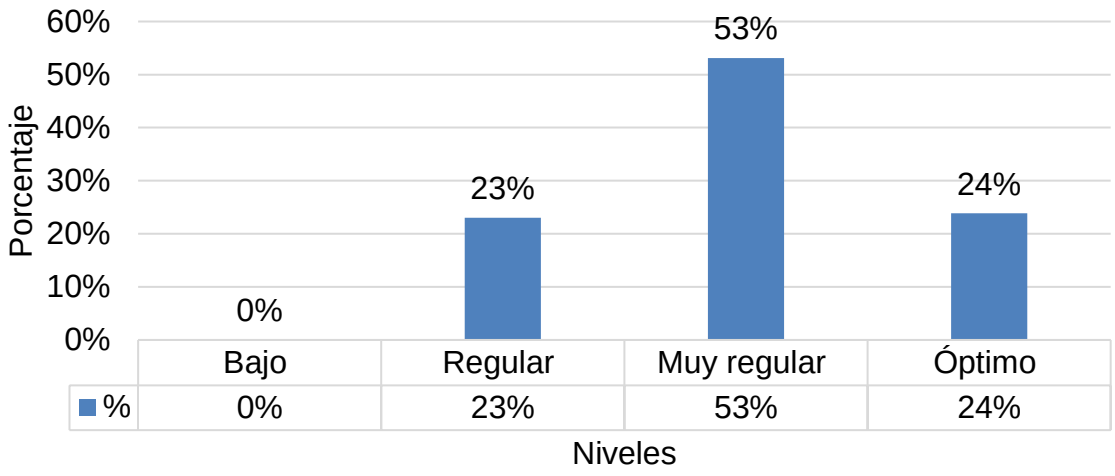


Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión reconocimiento en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 7, los resultados reflejan que el 47% de los encuestados perciben un nivel de reconocimiento "Muy regular". Un 20% lo consideran "Regular", mientras que el 19% reporta un nivel "Bajo". Solo el 14% de los empleados perciben un nivel de reconocimiento "Óptimo". Estos hallazgos sugieren que una mayoría significativa de los trabajadores no siente un alto nivel de reconocimiento en su entorno laboral, lo cual podría impactar negativamente en su motivación y desempeño.

Figura 8

Niveles de la dimensión equidad

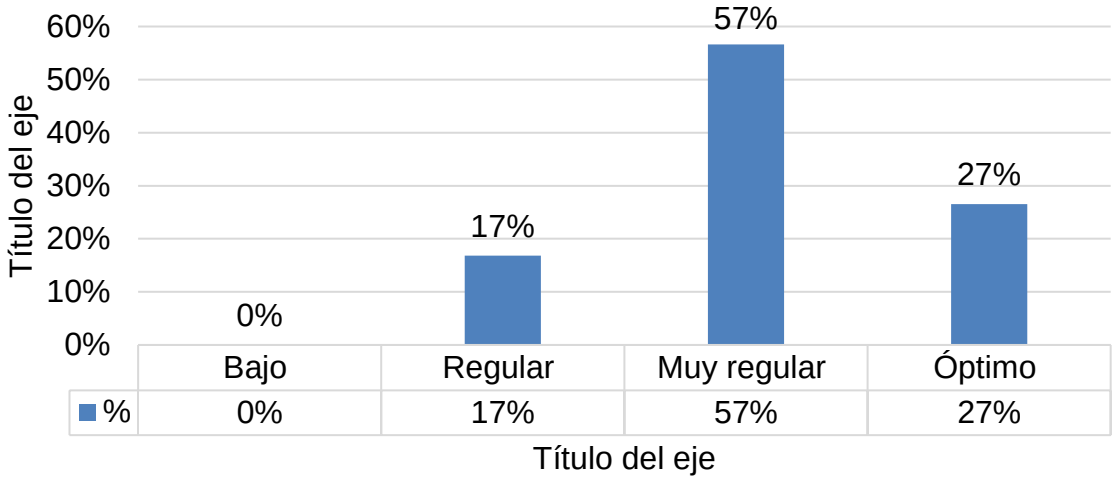


Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión equidad en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 8, los resultados reflejan que el 53% de los encuestados percibe la equidad como "Muy regular", seguido por un 24% que la considera "Óptima". Un 23% de los trabajadores la califica como "Regular", mientras que ningún encuestado la percibe como "Baja". Estos datos sugieren que, aunque una mayoría significativa percibe la equidad en un nivel intermedio, existe una proporción considerable que la valora positivamente, lo cual es relevante para la evaluación y mejora de políticas de equidad en el sector salud.

Figura 9

Niveles de la dimensión innovación



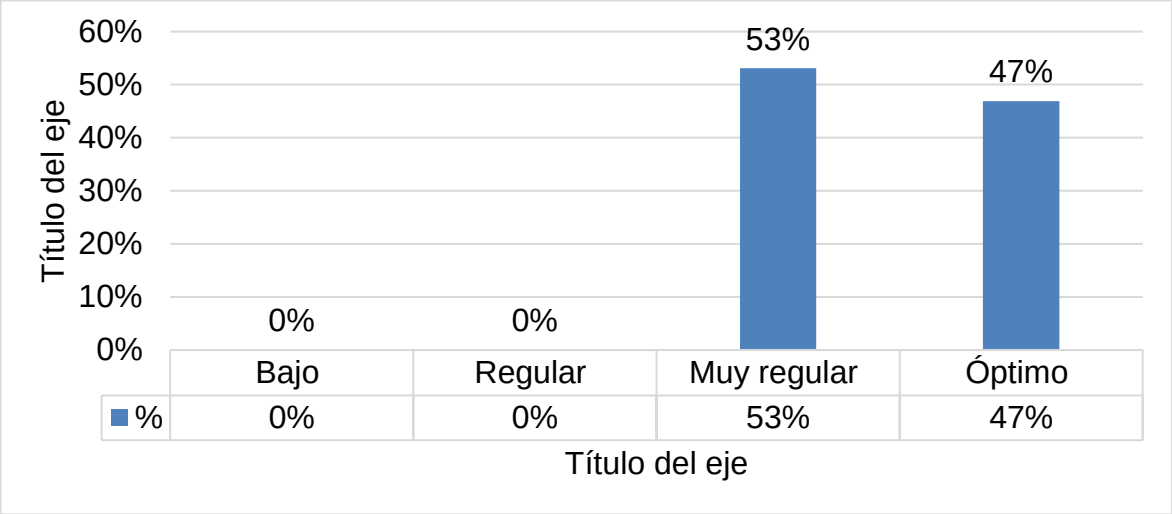
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión innovación en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 9, los resultados reflejan que el 57% de los encuestados considera que el nivel de innovación es "Muy regular", mientras que el 27% lo califica como "Óptimo". Un 16% de los trabajadores percibe la innovación como "Regular" y ningún encuestado (0%) considera que el nivel de innovación es "Bajo". Estos datos sugieren que, aunque una mayoría significativa percibe la innovación como adecuada, existe un margen considerable para mejorar y alcanzar niveles óptimos de innovación en la red de salud evaluada.

4.1.2. Resultado del nivel de la variable desempeño laboral

Figura 10

Niveles de la variable desempeño laboral



Nota. La figura muestra los niveles de la variable desempeño laboral en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022 . Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 10, los resultados reflejan que, no se registraron porcentajes en las categorías de Bajo y Regular, ambas con un 0%. En contraste, la categoría Muy regular alcanzó un 53%, mientras que la categoría Óptimo obtuvo un 47%.

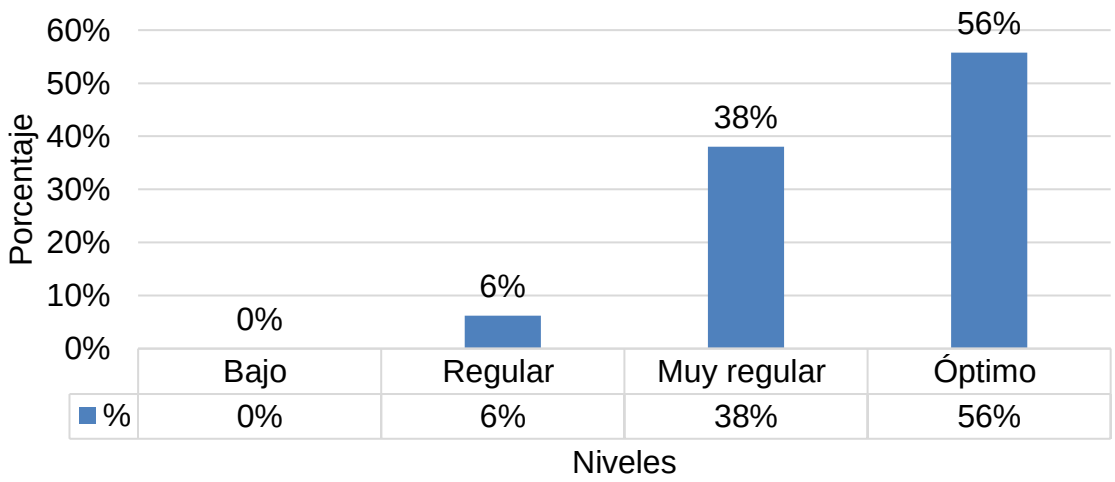
Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores encuestados perciben su desempeño laboral como Muy regular o Óptimo, con una ligera mayoría en la primera categoría. La ausencia de respuestas en las categorías de Bajo y Regular sugiere que los trabajadores no se consideran en niveles de desempeño inferiores, lo cual podría interpretarse

como un indicador positivo del ambiente laboral y la percepción de eficiencia en la red de salud evaluada.

La relevancia de estos datos radica en la posibilidad de utilizar esta información para identificar áreas de mejora y fortalecer las estrategias de gestión del desempeño laboral. Además, estos resultados pueden servir como referencia para futuras evaluaciones y comparaciones en el ámbito de la salud pública en la región de Ucayali.

Figura 11

Niveles de la dimensión desempeño en la función



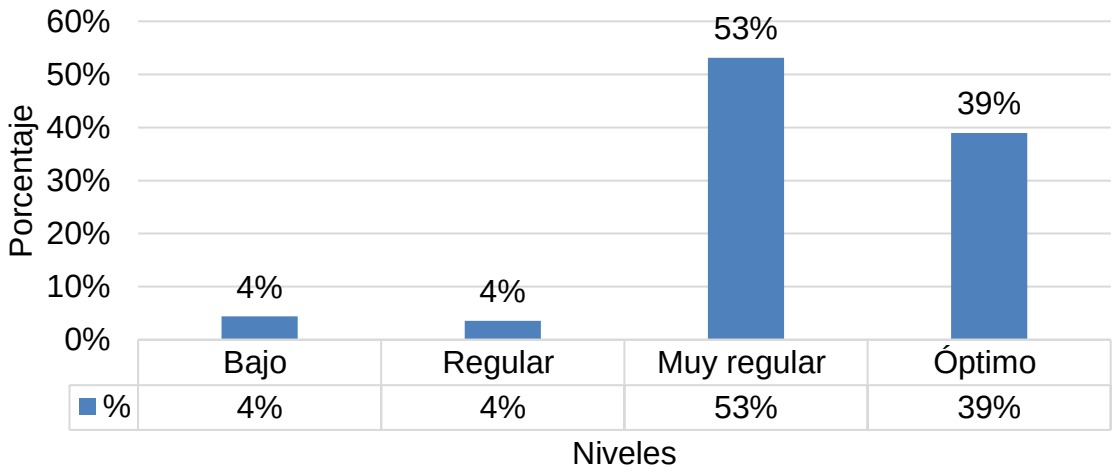
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión desempeño en la función de la variable desempeño laboral en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 11, los resultados reflejan que el 56% de los encuestados considera su desempeño como óptimo, mientras que el 38% lo califica como muy regular. Solo un 6% de los trabajadores percibe su desempeño como regular, y ningún encuestado se ubicó en el nivel bajo.

Estos datos sugieren una percepción predominantemente positiva del desempeño laboral en la institución, con una mayoría significativa de trabajadores evaluando su desempeño en los niveles más altos.

Figura 12

Niveles de la dimensión características individuales



Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión características individuales de la variable desempeño laboral en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

De acuerdo a la Figura 12, los resultados reflejan que el 53% de los encuestados califican su desempeño laboral como "Muy regular," mientras que el 39% lo consideran "Óptimo." Solo un 4% de los trabajadores evaluaron su desempeño como "Bajo" o "Regular." Estos datos sugieren que la mayoría de los trabajadores perciben su desempeño laboral en un nivel intermedio a alto, lo cual puede ser indicativo de una percepción positiva sobre sus capacidades individuales en el entorno laboral.

4.2. Prueba de normalidad

Para evaluar si los datos de la muestra de 113 participantes siguen una distribución normal, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Esta es una de las pruebas estadísticas comúnmente utilizadas para este propósito.

La hipótesis nula (H0) plantea que los datos siguen una distribución normal, mientras que la hipótesis alternativa (H1) establece que los datos no siguen una distribución normal.

El resultado de esta prueba permitirá determinar qué tipo de análisis estadístico (paramétrico o no paramétrico) se debe aplicar posteriormente para contrastar las hipótesis de la investigación, ya que muchas pruebas paramétricas asumen normalidad en la distribución de los datos.

Tabla 8

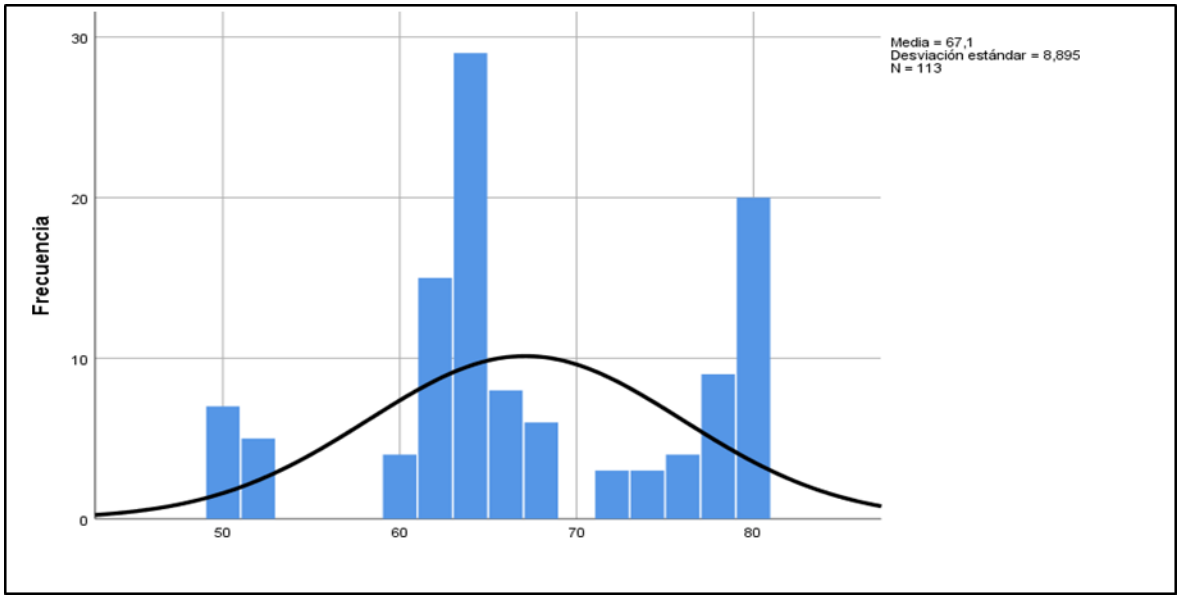
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Prueba de normalidad		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Clima Organizacional	,195	113	,000
D1: Autonomía	,130	113	,000
D2: Cohesión	,139	113	,000
D3: Confianza	,246	113	,000
D4: Presión	,230	113	,000
D5: Apoyo	,165	113	,000
D6: Reconocimiento	,267	113	,000
D7: Equidad	,261	113	,000
D8: Innovación	,175	113	,000
V2: Desempeño Laboral	,195	113	,000
D1: Desempeño en la función	,219	113	,000
D2: Características individuales	,144	113	,000

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Figura 13

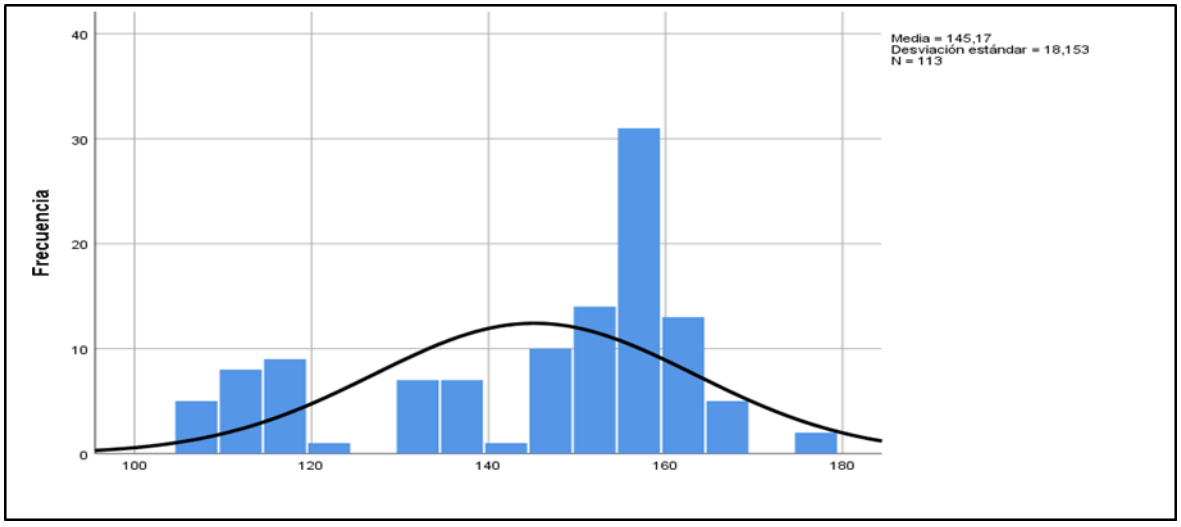
Distribución normal del clima organizacional



Nota. La figura muestra el histograma de distribución normal de la variable clima organizacional en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

Figura 14

Distribución normal del desempeño laboral



Nota. La figura muestra el histograma de distribución normal de la variable desempeño laboral en la red de salud N°01 coronel Portillo, 2022. Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores (2024).

Descripción

Según la Tabla 8, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov a las variables y dimensiones del estudio con el objetivo de evaluar si los datos siguen una distribución normal.

Los resultados muestran que el valor de significancia (Sig.) para todas las variables y dimensiones es menor a 0.05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se concluye que los datos no siguen una distribución normal.

Dado que los datos no cumplen con el supuesto de normalidad, se determina que se deben utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de las correlaciones entre las variables. En este caso, se recomienda emplear el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es adecuado para analizar relaciones entre variables que no presentan una distribución normal.

El uso del coeficiente de correlación de Spearman permitirá evaluar el grado y dirección de las relaciones entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, así como entre las dimensiones de ambas variables, sin asumir supuestos de normalidad en la distribución de los datos.

4.3. Contrastación de hipótesis

Para la verificación de las hipótesis del estudio, se han definido las siguientes hipótesis estadísticas generales y específicas:

H0: Hipótesis nula.

H1: Hipótesis alternativa.

4.3.1. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis estadística:

H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

La hipótesis nula (H0) plantea que no hay una relación significativa entre las variables, mientras que la hipótesis alternativa (H1) establece que sí existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la institución de salud estudiada durante la pandemia por COVID-19.

Tabla 9

Prueba de correlación de las variables

		Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	,065
	Sig. (bilateral)	,496
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño laboral revelan un coeficiente de correlación de 0.065, con un nivel de significancia bilateral de 0.496 ($p > 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido indica una mejora prácticamente positiva nula entre ambas variables. Dado que el valor de significancia bilateral (0.496) es superior al nivel crítico establecido de 0.05, no se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

Este hallazgo contradice la hipótesis general planteada en el estudio, sugiriendo que, durante el período de pandemia por coronavirus, el clima organizacional no tuvo una influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores en esta institución de salud. Esta conclusión se establece con un 95% de nivel de confianza.

4.3.2. Contrastación de hipótesis especificas

Hipótesis estadística especifica 1:

H0: No existe relación significativa entre autonomía y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre autonomía y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 10

Prueba de correlación entre autonomía y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión autonomía	Correlación Rho de Spearman	,543
	Sig. (bilateral)	,000
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral muestran un coeficiente de evaluación de 0.543, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) y un tamaño de muestra de 113 colaboradores.

Este coeficiente indica una evaluación positiva moderada entre ambas variables, según la escala de interpretación de Spearman. La significancia bilateral menor a 0.05 permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre la autonomía y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

Los hallazgos sugieren que un mayor nivel de autonomía percibida por los colaboradores en aspectos como la toma de decisiones, organización y determinación de sus procesos de trabajo, existe una tendencia moderada hacia

un mejor desempeño laboral. Esta relación se desarrolló con un 95% de nivel de confianza, respaldando la primera hipótesis específica del estudio.

Hipótesis estadística especifica 2:

H0: No existe relación significativa entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 11

Prueba de correlación entre cohesión y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión cohesión	Correlación Rho de Spearman	,054
	Sig. (bilateral)	,567
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión cohesión y la variable desempeño laboral muestran un coeficiente de correlación de 0.054, con un nivel de significancia bilateral de 0.567 ($p > 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido indica una mejora positiva prácticamente inexistente entre la dimensión cohesión y la variable desempeño laboral. Considerando que el

valor de significancia bilateral (0.567) es superior al nivel crítico establecido de 0.05, no se puede rechazar la hipótesis nula. Por consiguiente, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que hay una relación significativa entre la cohesión y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

Este resultado no respalda la segunda hipótesis específica del estudio, sugiriendo que aspectos como la cooperación entre miembros del equipo, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo no tuvieron una influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño laboral durante el período de pandemia por coronavirus. Esta conclusión se establece con un 95% de nivel de confianza.

Hipótesis estadística especifica 3:

H0: No existe relación significativa entre confianza y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre confianza y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 12

Prueba de correlación entre confianza y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión confianza	Correlación Rho de Spearman	,350
	Sig. (bilateral)	,000

	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de evaluación Rho de Spearman entre la dimensión confianza y la variable desempeño laboral revelan un coeficiente de evaluación de 0.350, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido indica una correlación positiva baja entre la dimensión confianza y la variable desempeño laboral, según la escala de interpretación de Spearman. Dado que el valor de significancia bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel. Portillo, 2022.

Los hallazgos sugieren que aspectos como la confianza en las decisiones de los superiores, la percepción de integridad y honestidad en su actuar, y el apoyo percibido, tienen una influencia positiva, aunque débil, sobre el desempeño laboral de los colaboradores durante el período de pandemia por coronavirus. Esta relación se establece con un 95% de nivel de confianza, respaldando la tercera hipótesis específica del estudio.

Hipótesis estadística especifica 4:

H0: No existe relación significativa entre presión y el desempeño laboral en

tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre presión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 13

Prueba de correlación entre presión y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión presión	Correlación Rho de Spearman	-,335
	Sig. (bilateral)	,000
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de evaluación Rho de Spearman entre la dimensión presión y la variable desempeño laboral evidencian un coeficiente de evaluación de - 0.335, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido indica una correlación negativa baja entre la dimensión presión y la variable desempeño laboral, según la escala de interpretación de Spearman. Dado que el valor de significancia bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación estadísticamente significativa e inversa entre la presión y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°. 01 Coronel Portillo,

2022.

Los hallazgos sugieren que un mayor nivel de presión percibida por los colaboradores, en aspectos como la exigencia de las tareas asignadas, el ambiente tenso de trabajo y las exigencias excesivas, existe una tendencia hacia un menor desempeño laboral durante el período de pandemia por coronavirus. Esta relación inversa se establece con un 95% de nivel de confianza, respaldando la cuarta hipótesis específica del estudio. La naturaleza negativa de esta evaluación resalta la importancia de gestionar adecuadamente los niveles de presión laboral para mantener un desempeño óptimo del personal.

Hipótesis estadística especifica 5:

H0: No existe relación significativa entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 14

Prueba de correlación entre apoyo y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión apoyo	Correlación Rho de Spearman	,064
	Sig. (bilateral)	,500
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión apoyo y la variable desempeño laboral muestran un coeficiente de correlación de 0.064, con un nivel de significancia bilateral de 0.500 ($p > 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido indica una correlación positiva prácticamente nula entre la dimensión apoyo y la variable desempeño laboral. Considerando que el valor de significancia bilateral (0.500) es superior al nivel crítico establecido de 0.05, no se puede rechazar la hipótesis nula. Por consiguiente, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que hay una relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

Este resultado no respalda la quinta hipótesis específica del estudio, sugiriendo que factores como el apoyo de los superiores, la retroalimentación sobre el desempeño, la preocupación por el bienestar del personal y la ayuda en la resolución de problemas laborales no tuvieron una influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño laboral durante el periodo de pandemia por coronavirus. Esta conclusión se establece con un 95% de nivel de confianza.

Hipótesis estadística especifica 6:

H0: No existe relación significativa entre reconocimiento y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre reconocimiento y el desempeño

laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 15

Prueba de correlación entre reconocimiento y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión reconocimiento	Correlación Rho de Spearman	,040
	Sig. (bilateral)	,672
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral indican un coeficiente de correlación de 0.040, con un nivel de significancia bilateral de 0.672 ($p > 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido señala una correlación positiva prácticamente inexistente entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral. Dado que el valor de significancia bilateral (0.672) es superior al nivel crítico establecido de 0.05, no se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que hay una relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

Este resultado no respalda la sexta hipótesis específica del estudio, sugiriendo que aspectos como el reconocimiento del buen trabajo, la valoración de

los esfuerzos, las felicitaciones por el logro de objetivos y el reconocimiento de fortalezas y debilidades no tuvieron una influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño laboral durante el periodo de pandemia por coronavirus. Esta conclusión se establece con un 95% de nivel de confianza.

Hipótesis estadística especifica 7:

H0: No existe relación significativa entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022

Tabla 16

Prueba de correlación entre equidad y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión equidad	Correlación Rho de Spearman	,192
	Sig. (bilateral)	,041
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión equidad y el desempeño laboral muestran un coeficiente de correlación de 0.192, con un nivel de significancia bilateral de 0.041 ($p < 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido indica una correlación positiva muy baja entre la dimensión equidad y la variable desempeño laboral, según la escala de interpretación de Spearman. Dado que el valor de significancia bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre la equidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022.

Los hallazgos sugieren que aspectos como el trato respetuoso, la distribución equitativa de actividades, la justicia en el trato y la imparcialidad en la asignación de tareas tienen una influencia positiva, aunque muy débil, sobre el desempeño laboral durante el periodo de pandemia por coronavirus. Esta relación se establece con un 95% de nivel de confianza, respaldando la séptima hipótesis específica del estudio, aunque la fuerza de esta relación es marginalmente significativa.

Hipótesis estadística especifica 8:

H0: No existe relación significativa entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

H1: Existe relación significativa entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 17

Prueba de correlación entre innovación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Dimensión innovación	Correlación Rho de Spearman	,458
	Sig. (bilateral)	,000
	N	113

Nota: Datos procesados en SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores de la red de salud N°01 coronel Portillo (2024).

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión innovación y el desempeño laboral evidencian un coeficiente de correlación de 0.458, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) y una muestra de 113 colaboradores.

El coeficiente obtenido indica una correlación positiva moderada entre la dimensión innovación y la variable desempeño laboral, según la escala de interpretación de Spearman. Dado que el valor de significancia bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre la innovación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo.

Los hallazgos sugieren que aspectos como la libertad para desarrollar nuevas ideas, la oportunidad de ser creativo en el trabajo, la posibilidad de experimentar con nuevos proyectos y el reconocimiento de aportes innovadores tienen una influencia positiva moderada sobre el desempeño laboral durante el

periodo de pandemia por coronavirus. Esta relación se establece con un 95% de nivel de confianza, respaldando la octava hipótesis específica del estudio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación ha tenido como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. Para ello se planteó la hipótesis entre las variables en la que es significativa. Nuestros resultados revelan hallazgos significativos que merecen un análisis detallado.

En primer lugar, respecto a la hipótesis general, se encontró que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho=0.065, p>0.05). Este resultado contrasta con los hallazgos de investigaciones previas que tradicionalmente han encontrado correlaciones positivas entre estas variables, lo cual podría explicarse por el contexto particular de la pandemia que alteró significativamente las dinámicas laborales habituales en el sector salud.

En el contexto internacional, nuestros resultados discrepan con lo reportado por Guerrero et al. (2019) en instituciones públicas de Manta, Ecuador, donde se encontró que el clima organizacional, especialmente en su modalidad participativa, impacta favorablemente en el desempeño laboral. De manera similar, Palacios Molina (2019) evidenció una correlación significativa (Rho=0.234) entre ambas variables en los Distritos de Salud Pública de Manabí-Ecuador, reforzando la premisa de que un mejor clima organizacional se asocia con un mayor desempeño laboral.

En el ámbito nacional, nuestros hallazgos se rebaten con lo reportado por

Canales et al. (2021), quienes encontraron una relación positiva y fuerte (Rho=0.807) entre el clima organizacional y el desempeño laboral durante el periodo de Covid-19. Esta coincidencia es particularmente relevante dado que se desarrolló en un contexto similar de pandemia. Asimismo, Chagray et al. (2020) confirmaron la existencia de una correlación significativa entre estas variables en una empresa peruana, respaldando la consistencia de esta relación en diferentes sectores organizacionales.

En el contexto local, nuestros resultados se contradicen con los hallazgos de Flores Rodriguez (2017) en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, quien determinó que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral. Esta diferencia es especialmente relevante dado que se realizó en la misma región y en un contexto sanitario diferente.

Respecto a las dimensiones específicas del clima organizacional, se observó que la autonomía, cohesión, innovación, reconocimiento y apoyo mostraron relaciones significativas con el desempeño laboral. Estos resultados son consistentes con lo propuesto por Koys y DeCottis (1991) en su marco teórico sobre las dimensiones del clima organizacional. La dimensión de presión mostró una correlación inversa, sugiriendo que niveles elevados de presión laboral pueden impactar negativamente en el desempeño, especialmente en un contexto de pandemia.

En cuanto al desempeño laboral, las dimensiones de desempeño en la función y características individuales mostraron correlaciones positivas con el clima organizacional, alineándose con lo propuesto por Chiavenato (2017) sobre la

importancia de estos factores en la evaluación del desempeño. Estos resultados sugieren que un clima organizacional favorable permite a los trabajadores desarrollar mejor sus funciones y potenciar sus características individuales.

Es importante señalar que estos resultados se obtuvieron durante un período particular de pandemia por coronavirus, lo que añade una capa adicional de complejidad al análisis. Las condiciones especiales de trabajo durante la pandemia pueden haber influido en la percepción del clima organizacional y en el desempeño laboral, como lo sugieren Canales et al. (2021) en su investigación durante el Covid-19.

Las implicaciones prácticas de estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias específicas para mejorar el clima organizacional en la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, considerando especialmente las dimensiones que mostraron mayor correlación con el desempeño laboral. Estas estrategias deberían enfocarse en fortalecer la autonomía, cohesión y sistemas de reconocimiento, mientras se gestiona adecuadamente la presión laboral, particularmente en contextos de crisis sanitaria.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados contribuyen a la literatura existente sobre la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el sector salud durante períodos de crisis, ofreciendo evidencia empírica en un contexto específico de la región Ucayali. Esto resulta especialmente valioso dado los escasos estudios previos en este contexto geográfico y temporal particular.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos nos permiten determinar las siguientes conclusiones:

En relación al objetivo general, los resultados evidencian que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral durante la pandemia por coronavirus en la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, 2022 (Rho=0.065, p>0.05), lo que indica que ambas variables operaron de manera independiente durante el periodo de crisis sanitaria.

Se determinó que existe una relación positiva moderada significativa entre la autonomía y el desempeño laboral (Rho=0.543, p<0.05), evidenciando que la capacidad de toma de decisiones y organización del trabajo individual influyó favorablemente en el desempeño de los colaboradores.

Se estableció que no existe una relación significativa entre la cohesión y el desempeño laboral (Rho=0.054, p>0.05), sugiriendo que las dinámicas de trabajo en equipo no tuvieron un impacto relevante en el desempeño durante la pandemia.

Se identificó una relación positiva baja significativa entre la confianza y el desempeño laboral (Rho=0.350, p<0.05), indicando que la percepción de integridad y respaldo de los superiores tuvo una influencia moderada en el desempeño.

Se determinó una relación negativa baja significativa entre la presión y el desempeño laboral (Rho=-0.335, p<0.05), evidenciando que mayores niveles de presión laboral se asociaron con una disminución en el desempeño.

Se estableció que no existe una relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral (Rho=0.064, p>0.05), sugiriendo que el respaldo percibido no fue un factor determinante en el desempeño durante la pandemia.

Se determinó que no existe una relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral (Rho=0.040, p>0.05), indicando que la valoración del trabajo no tuvo un impacto significativo en el desempeño.

Se identificó una relación positiva muy baja significativa entre la equidad y el desempeño laboral (Rho=0.192, p<0.05), sugiriendo una influencia marginal del trato equitativo en el desempeño.

Se estableció una relación positiva moderada significativa entre la innovación y el desempeño laboral (Rho=0.458, p<0.05), evidenciando que la capacidad de desarrollar nuevas ideas y métodos de trabajo influyó positivamente en el desempeño durante la pandemia.

SUGERENCIAS

En relación a los resultados y las conclusiones del estudio realizado nos permite determinar las siguientes sugerencias:

A la Dirección de la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, se recomienda reevaluar y rediseñar las estrategias de gestión del clima organizacional, implementando un sistema de monitoreo continuo que permita identificar y fortalecer los aspectos que impactan positivamente en el desempeño laboral post-pandemia.

A la Unidad de Recursos Humanos, se sugiere fortalecer las políticas que promueven la autonomía laboral, implementando programas de empoderamiento y desarrollo de competencias que permitan a los colaboradores mantener su capacidad de toma de decisiones y organización del trabajo.

Al área de Gestión del Talento Humano, se recomienda diseñar e implementar estrategias específicas para fortalecer la cohesión grupal, considerando las nuevas dinámicas laborales, mediante actividades de integración virtual y presencial que mejoren las relaciones interpersonales.

A los directivos de la institución, se sugiere desarrollar programas de liderazgo transformacional que fortalezcan la confianza entre superiores y colaboradores, estableciendo canales de comunicación efectivos y transparentes.

A la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda implementar un sistema de monitoreo y gestión del estrés laboral, desarrollando estrategias para reducir la presión excesiva y mantener un ambiente de trabajo saludable.

Al área de Gestión del Talento Humano, se sugiere restructurar los sistemas de apoyo laboral, implementando mecanismos de soporte más efectivos que respondan a las necesidades específicas de los colaboradores en el contexto actual.

A la Dirección de la Red de Salud, se recomienda diseñar e implementar un programa integral de reconocimiento laboral que considere tanto logros individuales como colectivos, estableciendo criterios claros y transparentes.

A la Unidad de Recursos Humanos, se sugiere desarrollar políticas y procedimientos que garanticen la equidad en la distribución de trabajo y oportunidades, implementando sistemas de evaluación y asignación de tareas más objetivos.

A la Dirección General, se recomienda establecer un programa de gestión de la innovación que incluya:

Espacios para la generación y desarrollo de nuevas ideas. Recursos para la implementación de propuestas innovadoras.

Reconocimiento a las iniciativas que mejoren los procesos de trabajo.

REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS

Aguilar Gordón, F. d., Bolaños Vivas, R. F., & Villamar Muñoz, J. L. (2017). *Fundamentos epistemológicos para orientar el desarrollo del conocimiento* (Primera ed.). Cuenca-Ecuador: Editorial Universitaria Abya-Yala.

Alvarez Valera, S. J., & Deceno Reyes, G. V. (2020). Análisis del clima organizacional de la empresa nacional petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19. *[Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].* Repositorio USIL, Lima. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11672

Álvarez-Morales, C., Muñoz-Aparicio, C. G., & Navarrete-Torres, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la Ciudad de Villahermosa, Estado de Tabasco, México. *Visión Gerencial, XVIII*(2), 167-176. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465566915002

Arias Odón, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: EPISTEME. Obtenido de https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv

Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros, IX*(1), 92-101. Obtenido de https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166

Brunet, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. *Trillas*.

Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia, VIII*(24), 644-658. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408

Campbell, J., Dunnette, M., Lawl, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness.* New York: McGraw-Hill Book Company.

Canales Farah, A. M., López Gómez, J. A., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, VI*(1), 124-142. doi:http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217

Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales, XXX*(131), 184-189. doi:https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007

Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración, XI*(2), 21-29. doi:https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297

Chanduví Monzón, S. M. (2020). Clima organizacional y el desempeño

laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019. *[Tesis de maestrìa, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio UCV, Piura.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones.* (Novena ed.). México: Mc.Graw-Hill.

Collas Ore, F. R. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. *[Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].* Repositorio Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina.* Santiago: CEPAL, OIT. Obtenido de https://acortar.link/euB7ab

Espinoza Galvez, R., Ramos Huamán, O., Espinoza Gonzáles, M., & Gabriel Asca Agama, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal, VI*(1), 61-83. doi:https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566

Fabian Angulo, J. K. (2019). El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional

de Cajamarca, 2018. *[Tesis de maestrìa, Universidad Nacional de Cajamarca].* Repositorio de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.

Flores Rodriguez, G. L. (2017). El clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali-2015. *[Tesis de maetsría, Universidad Nacional de Ucayali].* Repositorio Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3664

Forehand, G., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin, LXII*(6), 361-382. doi:https://doi.org/10.1037/h0045960

Góngora Ochavano, E. (2021). El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del colegio de aplicación “Horacio Zeballos Gamez” de Pucallpa-2018. *[Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali].* Repositorio Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5132

Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., & Vásconez Vásconez, H. D. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA, V*(9), 536-549. doi:https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014).

Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL.

Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración, LIX*(1), 229-257.

Huamán Prudencio, M. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal, El Agustino 2018. *[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].* Repositorio de la Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://hdl.handle.net/20 500.12692/31369

Khan, N. U., Qureshi, M. I., Rasli, A. M., & Ahmad, A. (2015). The Impact of Multiple Organizational Climates on Performance of Public Sector Organizations: Evidences form Pakistan. *International Journal of Economics and Financial Issues, V*(15), 276-282. Obtenido de https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/1358

Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate.

Human Relations, XLIV(3), 265-385. doi:https://doi.org/10.1177/001872679104400304

Latorre Navarro, F. (2011). Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral. *[Tesis doctoral, Universidad de Valencia].* Repositorio Universidad de Valencia, Valencia.

León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente.

Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, XVI(16), 15-32. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=pt&tlng=es

Lewin, K., Lippit, R., & White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *The Journal of Social Psychology, X*(2), 269-299. doi:https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. *Harvard University*.

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros, IX*(1), 12-20. doi:https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159

Luna Montesdeoca, O. Y., Ronald Armendariz, C., & Andrade Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeños de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad, XI*(5), 327-335. Obtenido de http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021).

Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, VIII*(2), 3-12. doi:https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003

Ortiz Campillo, L., Ortiz Ospino, L., Coronell Cuadrado, R. D., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista latinoamericana de hipertensión, XIV*(2), 187-193. Obtenido de http://biblat.unam.mx/hevila/Revistalatinoamericanadehipertension/2019/vol14/no 2/12.pdf

Palacios Molina, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia, X*(1), 70-84. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764

Pecho Quezada, J. A. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019. *[Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Winer].* Repositorio Universidad Norbert Winer, La Libertad.

Penachi Valle, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer*

Milenio, XXII(44), 85-93. doi:https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana SA.

Rousseau, D. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. (I. CL Cooper, Ed.) *International Review of Industrial and Organizationat Psychology, X*(3), 139-158. doi:https://doi.org/10.1177/017084068901000317

Santamaría Robles, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. *Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar], Quito, Ecuador. Obtenido de http://hdl.handle.net/10644/7204

Scheider , B., & Reichers , A. (1983). On the aetiology of climates. *Personnel Psychology, XXXVI*(1), 19-39. doi:https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x

Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational Climate Research: Achievements and the Road Ahead. *The Handbook of Organizational Culture and Climate.* Neal M. Ashkanasy, Celeste P. M. Wilderom & Mark F. Peterson. doi:https://dx.doi.org/10.4135/9781483307961

Torres Reátegui, W., Torres Silva, C., Seijas Díaz, J., Rengifo Amasifen, R., & Martell Alfaro, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista*

Científica Multidisciplinar, V(1), 593-600. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y Dimensiones	Metodología
PG: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022? PE1: ¿Qué relación existe entre autonomía y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022? PE2: ¿Qué relación existe entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022? PE3: ¿Qué relación existe entre confianza y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?	OG: Determinar la relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. OE1: Determinar la relación existe entre autonomía y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. OE2: Determinar la relación existe entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. OE3: Determinar la relación existe entre confianza y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de	HG: Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. HE1: Existe relación significativa entre autonomía y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. HE2: Existe relación significativa entre cohesión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. HE3: Existe relación significativa entre confianza y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud	VI: Clima Organizacional. - Autonomía - Cohesión - Confianza - Presión - Apoyo - Reconocimiento - Equidad - Innovación VD: Desempeño Laboral. - Desempeño en la función. - Características individuales.	Enfoque cuantitativo, nivel de tipo correlacional. Diseño no experimental de corte transversal. Población: 160 trabajadores. Muestra: 113 trabajadores. Técnica de recolección de datos: encuesta. Instrumento: cuestionario.

PE4: ¿Qué relación existe entre presión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022? PE5: ¿Qué relación existe entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022? PE6: ¿Qué relación existe entre reconocimiento y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022? PE7: ¿Qué relación existe entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?	salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. OE4: Determinar la relación existe entre presión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. OE5: Determinar la relación existe entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. OE6: Determinar la relación existe entre reconocimiento y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022. OE7: Determinar la relación existe entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.	n°01 de Coronel Portillo, 2022. HE4: Existe relación significativa entre presión y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022 HE5: Existe relación significativa entre apoyo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022 HE6: Existe relación significativa entre reconocimiento y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022 HE7: Existe relación significativa entre equidad y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022		

PE8: ¿Qué relación existe entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022?	OE8: Determinar la relación existe entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022.	HE8: Existe relación significativa entre innovación y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus en la red de salud n°01 de Coronel Portillo, 2022		

PG: problema general. OG: objetivo general. HG: hipótesis general. PE: problema específico.

OE: objetivo específico. HE: hipótesis especifica.

Anexo 2: Instrumentos

Encuesta N°01 - CLIMA ORGANIZACIONAL

Señor (a):

El propósito de la presente encuesta es obtener información que permita determinar el grado de relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus. En tal sentido debe marcar con un aspa (x) a la ponderación que estime en cada uno de los indicadores considerados, del cómo aprecia usted.

Escala ponderativa:

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

Ítem	Dimensión / reactivo	Ponderación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Autonomía						
1	En la forma de realizar mi trabajo soy yo quien toma la mayoría de las decisiones.					
2	Tengo autonomía para determinar mi proceso de trabajo.					
3	En mi trabajo programo mis actividades laborales.					
4	Yo determino los estándares de desempeño para mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece					
Dimensión: Cohesión						
6	Existe cooperación entre los miembros del equipo de trabajo.					
7	Hay buenas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo.					
8	Trabajamos en equipo para lograr los objetivos de la organización.					
9	Nos apoyamos mutuamente entre compañeros de trabajo					
10	Existe solidaridad entre los miembros del equipo.					
Dimensión: Confianza						
11	Confío en las decisiones que toman mis superiores.					
12	Mis superiores demuestran integridad en su actuar.					
13	Considero que mis superiores son honestos.					
14	Puedo contar con el apoyo de mis superiores.					
15	Percibo que mis superiores actúan con ética.					
Dimensión: Presión						
16	Siento que las tareas asignadas son demasiado exigentes.					
17	El ambiente de trabajo es tenso.					
18	Siento que hay mucha presión por parte de mis superiores.					
19	Considero que las exigencias en el trabajo son excesivas.					
20	Siento que debo trabajar más rápido de lo normal.					
Dimensión: Apoyo						
21	Recibo apoyo de mis superiores cuando lo necesito.					
22	Mis superiores me brindan retroalimentación oportuna sobre mi desempeño.					
23	Percibo que mis superiores se preocupan por mi bienestar.					
24	Siento que puedo contar con el respaldo de mis superiores.					
25	Mis superiores me ayudan a resolver problemas relacionados con mi trabajo.					
Dimensión: Reconocimiento						
26	Mis superiores reconocen cuando realizo un buen trabajo.					
27	Siento que mis esfuerzos son valorados por la organización.					
28	Considero que mi desempeño es reconocido adecuadamente.					
29	Recibo felicitaciones cuando alcanzo los objetivos.					
30	Siento que mis fortalezas y debilidades son reconocidas.					
Dimensión: Equidad						
31	Mis superiores me tratan con respeto.					
32	La distribución de las actividades es equitativa.					
33	Considero que el trato de mis superiores es justo.					
34	Siento que las oportunidades de desarrollo son iguales para todos.					
35	Percibo que la asignación de tareas es imparcial.					
Dimensión: Innovación						
36	Tengo libertad para desarrollar nuevas ideas en mi trabajo.					
37	Siento que puedo ser creativo en mi trabajo.					
38	La organización me permite experimentar con nuevos proyectos.					
39	Mis superiores valoran cuando propongo ideas innovadoras.					
40	Mis aportes creativos son reconocidos por la organización.					

Encuesta N° 02 - DESEMPEÑO LABORAL

Señor (a):

El propósito de la presente encuesta es obtener información que permita determinar el grado de relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el coronavirus. En tal sentido debe marcar con un aspa (x) a la ponderación que estime en cada uno de los indicadores considerados, del cómo aprecia usted.

Escala ponderativa:

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

Ítem	Dimensión / reactivo	Ponderación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño en la función						
1	Cumplo adecuadamente con las tareas encomendadas.					
2	Entrego mi trabajo dentro de los plazos establecidos.					
3	Realizo mi trabajo con calidad.					
4	Tengo los conocimientos necesarios para desempeñar mis funciones.					
5	Aplico correctamente los procedimientos de mi trabajo.					
6	Colaboro activamente con mis compañeros.					
7	Ayudo a mis colegas cuando lo necesitan.					
8	Fomento un ambiente de trabajo positivo.					
9	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros.					
10	Coopero con el equipo para alcanzar los objetivos.					
Dimensión: Características individuales						
11	Comprendo fácilmente las situaciones que se presentan en mi trabajo.					
12	Propongo ideas innovadoras para mejorar mis actividades.					
13	Busco soluciones creativas ante los problemas.					
14	Soy capaz de asumir nuevos retos y responsabilidades.					
15	Tengo la capacidad de resolver eficazmente las dificultades.					
16	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					

Anexo 3: Ficha de validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÒN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto : Dr. Carlos Alberto López Marrufo
Cargo e institución donde labora : Docente EPG - UNU
Nombre del instrumento : Encuesta N° 01- Clima Organizacional
Autor del instrumento : Phol Isaac Vásquez Flores

Nº	Pregunta	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	x		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	x		

Decisión del experto:

- Validado y se recomienda su aplicación [x]
- No validado y se recomienda su reformulación [ ]



Firma
Fecha: 27/11/2024

FICHA DE VALIDACIÒN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto : Dr. Carlos Alberto Lopez Marrufo
Cargo e institución donde labora : Docente EPG - UNU
Nombre del instrumento : Encuesta N° 02- Desempeño Laboral
Autor del instrumento : Phol Isaac Vásquez Flores

Nº	Pregunta	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Decisión del experto:

- Validado y se recomienda su aplicación [x]
- No validado y se recomienda su reformulación [ ]



Firma
Fecha: 27/11/2024

FICHA DE VALIDACIÒN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto : Baldomero Leon Tafur
Cargo e institución donde labora : Docente Universitario - UNIA
Nombre del instrumento : Encuesta N° 01- Clima Organizacional
Autor del instrumento : Phol Isaac Vásquez Flores

Nº	Pregunta	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Decisión del experto:

- Validado y se recomienda su aplicación [x]
- No validado y se recomienda su reformulación [ ]



Firma
Fecha: 28/11/2024

FICHA DE VALIDACIÒN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto : Baldomero Leon Tafur
Cargo e institución donde labora : Docente universitario - UNIA
Nombre del instrumento : Encuesta N° 02- Desempeño Laboral
Autor del instrumento : Phol Isaac Vásquez Flores

Nº	Pregunta	Apreciación		Observaciones
		Si	No	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Decisión del experto:

- Validado y se recomienda su aplicación [X]
- No validado y se recomienda su reformulación [ ]



Firma
Fecha: 28/11/2024

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CARTA N°005-2024-PIVF

Señor

CD. CESAR TORRES NONAJULCA

Director Red de Salud N°01 Coronel Portillo

Presente. -

RED DE SALUD N° 1 CORONEL PORTILLO
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
04 NOV 2024
EXP. N°
HORA: 03:20 FIRMA:

Atención : Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Asunto : Solicito autorización para aplicación de encuesta en línea

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez, expresar lo siguiente: como egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública, me resulta imperioso aplicar mi respectivo instrumento de investigación de mi proyecto de tesis titulado "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia por el Coronavirus en la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, Ucayali".

En este sentido, y con el deseo de continuar con mi superación profesional y personal, solicito la autorización respectiva para realizar una encuesta de opinión, dirigida a un grupo poblacional (114 trabajadores) basado en un muestreo estadístico aleatorio que no generará mayor impacto en el desarrollo laboral de su institución.

Asimismo, me comprometo a entregar una copia del documento científico del diagnóstico generado a la Red de Salud N°01 Coronel Portillo, el cual podría servir como instrumento para mejorar la gestión administrativa institucional de la entidad que usted representa.

Para acceder a la encuesta, puede utilizar el siguiente enlace:
https://forms.gle/1CJL2XaGMCHjVLSg9

Agradeciéndole por anticipado su pronta y oportuna atención al presente, me despido de Usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

.....

PHOL ISAAC VASQUEZ FLORES

DNI:72788242