

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**



**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA
RED DE SALUD LEONCIO PRADO-2023.**

Tesis

**Para optar al grado académico de
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

JAMES ELÍAS, MALLQUI PÉREZ

Tingo María- Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE POSGRADO FCEA
DIRECCIÓN



**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE
NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Nro. 019-2024-UPG-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, siendo las 11:00 a.m., del jueves 10 de julio del 2024, reunidos de forma presencial en la escuela de posgrado, se instaló el jurado calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO - 2023**. A cargo del candidato al grado de maestro en Ciencias Económicas, mención: Gestión pública; **JAMES ELIAS MALLQUI PEREZ**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **BUENO**

Acto seguido, a horas 12:25 pm. el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 10 de julio de 2024

Dr. VICTOR CHACÓN LÓPEZ
PRESIDENTE DEL JURADO

Dr. MISAEL ALVARADO PAUCAR
MIEMBRO DEL JURADO

Dr. MIGUEL ANGULO CÁRDENAS
MIEMBRO DEL JURADO

MSc. HUGO SOTO PÉREZ
ASESOR



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 292 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Maestría en Gestión Pública

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LABORADORES EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO-2023.	JAMES ELIAS, MALLQUI PEREZ	23 % Veintitrés

Tingo María, 10 de octubre de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTION DE LA INVESTIGACION
Dr. Tomas Menacho Malqui
JEFE

C.C. Archivo



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
OFICINA DE INVESTIGACION**

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

**REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL
GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO, INVESTIGACIÓN
DOCENTE Y TESISISTA**

I. Datos Generales de Posgrado

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Escuela de posgrado : EPG-UNAS.
Posgrado : Maestría en Ciencias Económicas
Mención : Gestión Publica
Título de tesis : El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado – 2023.
Autor : James Elias Mallqui Perez
Asesor de tesis : Ms.c. Soto Perez, Hugo
Programa de investigación : Gestión administrativa y publica
Línea(s) de investigación : Clima organizacional, desempeño laboral
Eje Temático : Socioeconómico
Lugar de ejecución : Tingo María – Huánuco.
Duración : Inicio : Octubre 2023
Término : Junio 2024
Financiamiento : FEDU : S/0.00
Propio : S/5,000.00
Otros : S/.0.00

Tingo María, Perú, octubre 2024.


James Elias Mallqui Perez

Tesista


Hugo Soto Perez

Asesor

DEDICATORIA

A Dios, padre celestial por guiar mi camino, y brindarme su mano en todo momento, inmerecida e incondicionalmente.

A mis padres Rosa y Fermín Pablo, por mostrarme el claro ejemplo de trabajo y esfuerzo, por su apoyo permanente día a día convirtiéndose en mi motivo y razón de superación. A mis hermanos Luis Pablo, Suyenzi Raquel y Alicia Noemi.

A mis amigos(a) por demostrarme, el verdadero significado de amistad, por hacer que la vida sea más dulce y agradable, por enseñarme sus complejidades para prepararme frente a situaciones adversas.

AGRADECIMIENTOS

- Gracias a Dios por cada detalle y momento durante la realización de mi tesis, por cada día en el que me permitió despertar no solo con vida, sino que también me permitió continuar con salud, fuerzas y empeño.

- A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por brindarme el privilegio de formarme y ser maestría, cual me brindó la oportunidad de realizar los estudios en dicha universidad.

- A los docentes de la Unidad de Posgrado - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por sus acertadas enseñanzas.

- A mi asesor M.Sc. Hugo Soto Perez, por su apoyo en la realización de la investigación.

- A todos mis amigos de la Red de Salud Leoncio Prado UE 403, por su apoyo y comprensión durante la ejecución de la presente investigación.

ÍNDICE TEMÁTICO

I.-INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1 INTERROGANTE GENERAL.....	13
1.1.2 INTERROGANTES ESPECÍFICAS.....	4
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	5
1.2.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	5
1.2.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	5
1.3 OBJETIVOS.....	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.4 HIPÓTESIS.....	7
1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	7
1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICA.....	7
1.4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	8
II. METODOLOGÍA.....	18
2.1. POBLACION Y MUESTRA.....	9
2.1.1 POBLACIÓN.....	9
2.1.2. MUESTRA.....	14
2.2 METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION.....	15
2.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	15
2.2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	15
2.2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.2.4 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	17
2.2.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	17
III.-REVISION DE LITERATURA.....	18
3.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	18
3.1.1 INTERNACIONALES.....	18
3.1.2. NACIONALES.....	20
3.1.3. LOCALES.....	22
3.2 MARCO TEÓRICO.....	23
3.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
3.2.2 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	24

3.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	25
3.2.4. VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	27
3.2.5. FACTORES QUE AFECTAN AL CLIMA ORGANIZACIONAL	29
3.2.6. VENTAJAS DE MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL	31
3.2.7. DESEMPEÑO LABORAL	32
3.2.8. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	34
3.2.9. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL	36
3.2.10. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.....	37
3.3 MARCO CONCEPTUAL	40
IV.-RESULTADOS	43
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	43
4.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.	46
4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	46
4.2.2 DESEMPEÑO LABORAL.	58
4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	62
4.3.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	62
4.3.2 FORMULA DE CORRELACIÓN.	63
4.3.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.	64
4.3.4 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.	66
V.-DISCUSIÓN	68
5.1. RELACIÓN ENTRE VARIABLES (SEGÚN RESULTADOS).....	68
5.2. CONCORDANCIA CON OTROS RESULTADOS	68
VI.-CONCLUSIONES.....	70
VII.-RECOMENDACIONES.	72
VIII.-REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	73
IX. ANEXOS	80

INDICE DE TABLAS

Tabla		Página
1.	Operacionalidad de variables	8
2.	Distribución de trabajadores según régimen laboral, año 2023.....	9
3.	Lista de colaboradores según régimen laboral 276, año 2023	9
4.	Lista de colaboradores según régimen laboral CAS 1057, año 2023...	12
5.	Grado de relación según el coeficiente de correlación Spearman.....	63
6.	Resultado de la correlación de variables.....	64
7.	Resultado de la correlación de variables.	66

INDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1. Esquema del diseño de investigación.....	25
2. Colaborador de la RSLP UE 403, por sexo.....	43
3. Colaborador de la RSLP UE 403, por edad	44
4. Colaborador de la RSLP UE 403, según estado civil.....	45
5. Colaborador de la RSLP UE 403, según grado de instrucción.....	46
6. RSLP UE 403 con infraestructura adecuada.....	47
7. Diseño arquitectónico en la RSLP UE403 adecuado.....	54
8. Condiciones físicas en la RSLP UE403.....	49
9. Cuento con acceso a información necesaria para su trabajo	49
10. Comunicación con los colegas de trabajo	50
11. Cooperación de los compañeros de trabajo.....	53
12. Participación de los trabajadores en las actividades sociales	58
13. Apoyo de sus compañeros de trabajo	57
14. Iniciativa y responsabilidades de los trabajadores.....	54
15. Capacidad de resolver problemas de los trabajadores.....	55
16. Percepción de las remuneraciones y beneficios recibidos	61
17. Reconocimiento en logros y metas alcanzadas en el ámbito laboral.....	56
18. Estatus laboral del trabajador de la RSLP UE 403	57
19. Integración al equipo de trabajo.....	58
20. Identificación de los resultados en el área de trabajo	59
21. Anticipación de sus compañeros de trabajo frente a problemas comunes	60
22. Capacidad de sus colegas para resolver problemas	60
23. Promover las habilidades del personal.....	61
24. Rendimiento laboral de los colegas de trabajo	62
25. Significancia de la prueba	65

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio, realizado en el año 2023 en la ciudad de Tingo María, es conocer la correlación entre el desempeño laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado UE 403 y el clima organizacional. Al emplear un diseño no experimental de corte transeccional, es factible incorporar una encuesta a 123 colaboradores, representativos de la población de estudio, a nivel correlacional. Utilizando un cuestionario de 23 ítems sobre clima organizacional y desempeño laboral, la metodología de encuesta permitió la obtención de datos. El análisis estadístico reveló una relación moderadamente positiva (0,676) entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado UE 403, con un nivel de significación del 5%. Esto implica que ambas variables tienen una asociación lineal del 67,5%. El desempeño laboral está moderadamente correlacionado positivamente con la dimensión estructura y contexto ($r = 0,567$). La relación entre la medida del desempeño laboral y el componente de comunicación es moderadamente positiva (0,499). La relación entre el desempeño laboral y la dimensión de identidad es moderadamente positiva (0,669). El desempeño laboral presenta una correlación positiva significativa con la dimensión de autonomía (0,830). El factor motivación tiene una correlación moderadamente positiva con el desempeño laboral (0,431).

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, clima organizativo, identidad y comunicación.

Abstract

The principal objective of this study, carried out in the year 2023, in the city of Tingo Maria, [Peru], was to understand the correlational between the job performance of the employees at the Leoncio Prado UE 403 health network's administrative office and the organizational climate. By using a non-experimental design of a cross-sectional cut, it was possible to incorporate a survey of 123 employees, representatives of the population in study, at a correlational level. Using a twenty three item questionnaire regarding the organizational climate and the job performance, the methodology of the survey allowed for the data to be obtained. The statistical analysis revealed a moderately positive correlation (0.676) between the organizational climate and the job performance of the employees at the Leoncio Prado UE 403 health network's administrative offices, with a 5% level of significance. This implied that both variables have a linear association of 67.5%. The job performance was positively [and] moderately correlated to the structure and context dimension ($r = 0.567$). The relationship between the job performance measurement and the communication component was moderately positive (0.499). The relationship between the job performance and the identity dimension was moderately positive (0.669). The job performance presented a significantly positive correlation with the autonomy dimension (0.830). The motivation factor had a moderately positive correlation with the job performance (0.431).

Keywords: motivation, job performance, organizational climate, identity, communication.

I.-INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En plena era del siglo XXI, era de la globalización y las nuevas tecnologías, tanto en el sector privado y público se desarrollan constantemente para alcanzar el mayor grado de eficiencia/eficacia/productividad y/o mejora de resultados. El empeño con la institución sustentara el ambiente de la organización. En Latinoamérica y en nuestro país, Es más difícil que un empleado alcance un desempeño laboral adecuado si no está plenamente comprometido con la organización.

El capital humano es uno de los componentes fundamentales en la organización. No es frecuente encontrar colaboradores eficientes, además las mejores contraprestaciones seducen a los colaboradores especializados y como es típico de los cambios que trae consigo la globalización, son las constantes rotaciones y desplazamientos del personal de una organización a otra, de un área a otra, etc.

Actualmente, algunas organizaciones no valoran las aportaciones que puedan crear un ambiente de trabajo adecuado. Un factor importante es que el colaborador esté motivado porque es el principal activo de la unidad. No mejorar el ambiente laboral genera desmotivación, decaimiento, irritabilidad laboral, baja productividad, lentitud en el logro de objetivos, comportamientos cuestionables, etc. Por ello, es importante contar con un ambiente de trabajo armonioso que influya positivamente tanto fuera como dentro de la organización.

La ignorancia de muchos administradores, gerentes, responsables de la unidad de personal del sector público y privado creen que la explotación laboral es la

principal alternativa para generar rentabilidad o éxito, Chiavenato (2002, p. 596) concluye definiendo la motivación laboral como "el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizativos, condicionado a la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales."

Varela R. (2015) señala que un clima organizacional inadecuado en el lugar de trabajo es un error muy común y las consecuencias afectarán a los empleados. El enfoque de su trabajo cambia, sus objetivos ya no son los de desempeño y productividad, pasan a ser circunstancias cotidianas de largo plazo y la lucha contra problemas comunes, relacionados con el desgaste de la salud física, emocional y mental de los trabajadores.

Opere M. (2017) enfatiza que un ambiente de trabajo negativo desperdiciará el desarrollo de la unidad. Cuando los trabajadores están insatisfechos, su desempeño disminuye y aumentan los conflictos. Mencionó que el ambiente laboral en la unidad está asociado a la diversidad e interacción de: personas, equipo, estructura organizacional, políticas de personal, liderazgo, cultura, factores externos y físicos.

En el Perú, las direcciones regionales de Salud y unidades ejecutoras particularmente la Red de Salud Leoncio Prado UE 403. Es Unidad Ejecutora que depende jerárquicamente del DIRESA HCO y el Gobierno Regional con independencia presupuestal para la contratación de bienes y servicios (Recursos Humanos y otros) para la operativización/funcionamiento de la sede administrativa y puestos de salud bajo su jurisdicción (Leoncio Prado).

La Red de Salud Leoncio Prado se encuentra situada en la ciudad de Tingo María, con el paso de los años que ha viene trabajando en reducir las brechas de brindar atención de salud básica de preventiva, son contadas las veces que se pudo apreciar esfuerzos por parte del personal nombrado para desarrollar sus

labores con eficiencia/eficacia y por otro lado tenemos un descontento del personal contratado por el Régimen N°1057 CAS o terceros, puesto que no tienen la motivación para tener un desempeño laboral adecuado.

Uno de las motivaciones principales de los colaboradores es el clima organizacional, independientemente de la preparación operativa y funcional, compensación, beneficios y otros motivadores que requiere el capital humano en la Red de Salud Leoncio Prado, necesarios para determinar que necesitan personal para sentirse efectivos en sus actividades funcionales.

Los principales temas que surgen en el campo de la investigación son los componentes de motivación y desempeño laboral, satisfacción, eficiencia y eficacia, cómo se recluta a los colaboradores, su remuneración; Se desconoce si cuentan con los estándares internos necesarios y adecuados para una adecuada gestión, si cuentan con condiciones laborales adecuadas, si las relaciones laborales y la comunicación son óptimas, así como la identidad del trabajador ante la unidad, como sus capacidades y destrezas. . y sus técnicas de trabajo, entre otras cosas. Tener un buen ambiente laboral les permite identificarse, tener actitudes de trabajo, comportamientos constructivos, tener opiniones creativas, ser productivos y lograr resultados que es lo que toda entidad desea en el corto o largo plazo además de sugerir mejoras.

Asimismo, Del Mamani (2018), en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Andabamba - Apurímac 2018, menciona que, cuanto sea mejor la gestión del talento humano, la capacitación, el reclutamiento, la planificación, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. (p. 46-48).

1.1.1 INTERROGANTE GENERAL

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el desempeño laboral de los colaboradores y el clima organizacional en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado en 2023?

1.1.2 INTERROGANTES ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de relación existente entre las dimensiones estructura y contexto y el desempeño laboral de los empleados de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación existente relación entre el componente comunicación y el desempeño laboral de los empleados de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación existente entre la dimensión identidad y el desempeño de los empleados de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación existente entre la dimensión autonomía y el desempeño del personal en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación existente entre la dimensión motivación y el desempeño de los funcionarios en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?

1.2 JUSTIFICACIÓN

1.2.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Eso es razonable, porque las organizaciones se dan cuenta de que el ambiente organizacional se deteriora constantemente, afectando directamente el desempeño laboral de cada miembro de la organización, lo que tiene un impacto muy significativo en el desarrollo de las personas y de los servicios que se les brindan.

1.2.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.

El propósito de la investigación se determinó en una entidad pública donde se realizó este estudio. El proceso de mejora implica una conciencia clara de los conflictos en toda la organización y la capacidad de establecer mejoras que sean de significativa importancia tanto para los colaboradores como para los usuarios, porque esto involucra mucho sobre el motor, el desempeño, la calidad. y los servicios directamente relacionados con la eficiencia del trabajo se benefician de un buen ambiente organizacional.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Conocer el nivel de relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el nivel de relación entre la dimensión estructura y contexto y el desempeño laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.

- - Conocer el nivel de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.
- - Determinar el nivel de relación de la dimensión identidad con el desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.
- - Conocer el nivel de relación de la dimensión autonomía con el desempeño laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.
- - Conocer el nivel de relación de la dimensión motivación con el desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

- Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- Existe relación entre la dimensión estructura y contexto y el desempeño laboral en los colaboradores en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.
- Existe relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.
- Existe relación entre la dimensión de identidad y el desempeño laboral de los colaboradores en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.
- Existe relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.
- Existe relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.

1.4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1.

Operacionalidad de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima organizacional	(Morales, 2009) Se trata del desarrollo de las personas hacia un lugar donde puedan participar para aumentar la productividad y crear un equipo altamente competitivo.	Estructura y contexto	Condiciones físicas de trabajo	Cualitativo: Likert
		Comunicación	Comunicación interpersonal	
		Identidad	Identidad con la organización	
		Autonomía	Toma de decisiones	
		Motivación	Remuneraciones y beneficios	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Chiavenato (2000) señala que se debe evaluar teniendo en cuenta ciertos factores actitudinales como la cooperación, la disciplina, la seguridad, la iniciativa, la creatividad, la prudencia, el deseo de mejorar y los factores operativos de conducta teniendo en cuenta el conocimiento de la ubicación, la calidad del servicio. proporcionado y trabajado en grupos. y líderes.	Trabajo en equipo	Integración del equipo	Cualitativo: Likert
		Iniciativa	Capacidad	Cualitativo: Likert
		Habilidades laborales	Habilidades del personal	
		Rendimiento profesional	Nivel de rendimiento	

Nota. La presente tabla se visualiza la operacionalización de las variables X – Y de la investigación. Fuente: Elaboración propia (2023)

II. METODOLOGÍA.

2.1. MUESTRA Y POBLACIÓN.

2.1.1 POBLACIÓN.

En el Tabla 2 se detallan los 123 trabajadores en los distintos regímenes laborales (D.L N° 276, CAS) y entre contratados y nombrados, según información de la unidad de personal.

Tabla 2.

Distribución de los trabajadores por régimen laboral, año 2023.

Régimen Lab.	Colaboradores	%
Régimen D.L. N° 276	55	44.7%
Régimen D.L. N° 276 Confianza	3	2.4%
CAS	64	52.0%
CAS confianza activos	1	0.8%
Total	123	100%

Nota. La presente tabla detalla las diferentes clasificaciones del régimen laboral N° 1057 C.A.S y N° 276 Nombrados. Fuente: Elaboración propia (2023).

Tabla 3.

Lista de colaboradores según régimen laboral 276, año 2023

PLAZA	NOMBRE COMPLETO	COD.CARGO
208437	Astete Rubina Diana Fiorela	0430-Enfermera/O
207036	Avelino Montano Rosa Elvira	0412-Biologo li
207096	Cabrera Cortez Udelfina Yolanda	0434-Enfermera/O Iv
208592	Casas Barral Susy Leticia	0470-Obstetra
208521	Fonseca Rivera Irma Carolina	0412-Biologo li
208197	Loarte Ortega Elias Telesforo	0450-Médico Veterinario
207196	López Mariano José Luis	0430-Enfermera/O

208591	Macha Aiquipa Luis Alberto	0420-Cirujano Dentista
207655	Narcizo Rosales Litman	0430-Enfermera/O
207550	Ponce Hurtado Oliva Isabel	0434-Enfermera/O Iv
208594	Soyer Baldoce da Mirna Mónica	0480-Psicologo
208565	Vásquez Perez Vivian Fiorella	0430-Enfermera/O
208200	Villanueva Valdivia Aurelia Dionicia	0430-Enfermera/O
206123	Amasifuén Panduro Vda De Cabra Elia Flor	1971-Aux. De Enfermería I
208146	Atencio Gargate Lucinda Mily	2691-Tecnico/A Administ. Iii
206131	Ayala Cordova Ulises Rolando	1301-Inspector Sanitario I
206137	Bazán Alvarado Vda. De Caqui María Gladys	1971-Aux. De Enfermería I
206139	Benzaquen Rojas Segundo Oliver	1231-Chofer I
207012	Cárdenas Ramírez Ciro	0741-Asist. Administ. I
206160	Cárdenas Ruiz Samuel	0951-Esp. Administ. I
207341	Chaupin Aponte Lelita Priscila	1301-Inspector Sanitario I
208727	Crispin Gavino Marivel	1581-Tec. En Enfermeria I
206177	Duran Calderon Admer Hilcides	0781-Asist. En Serv.Rec.Nat.I
208303	Estrada Sihui Flor Marlene	1581-Tec. En Enfermeria I
207284	Gonzales Agüero Segundo	2689-Tecnico/A Administ. I
206203	Gonzales Ramirez Teresa De Jesus	2689-Tecnico/A Administ. I
206162	Loarte Campo Gilber Teodorico	1582-Tec. En Enfermeria Ii
208726	Lopez Alache Gladys Inocencia	1581-Tec. En Enfermeria I
206231	Madueño Torres Norma Enma	2141-Verif.Instalac. Sanit. I
207019	Melgar Sanchez Armida Yldaura	0741-Asist. Administ. I
207528	Munoz Amasifen Raul Rusel	0951-Esp. Administ. I
207041	Murillo Baca Patricia Susana	2689-Tecnico/A Administ. I
208519	Ojanama Muñoz Segundo	2689-Tecnico/A Administ. I
206282	Pinedo Lomas Jorge Alberto	1761-Tec. Sanitario I

206285	Pisco Amasifen William	1581-Tec. En Enfermeria I
208604	Ramos Serafin Lisaura	1581-Tec. En Enfermería I
206303	Reyes Brioso Pedro Fernando	1301-Inspector Sanitario I
208332	Ríos Flores Edward	0951-Esp. Administ. I
206326	Romayna Medina Rosa Dina	1441-Secretaria I
207653	Romero Vargas Julio Antonio	1701-Tec. En Farmacia I
206334	Ruiz Castre Miguel Angel	1971-Aux. De Enfermeria I
208389	Ruiz Trigos Jorge Eduardo	2689-Tecnico/A Administ. I
206408	Soto Gonzales Enith Meyba	0951-Esp. Administ. I
207638	Tuesta Rengifo Eva Tabita	1581-Tec. En Enfermeria I
208535	Vásquez Aguilar Jaime	2689-Tecnico/A Administ. I
206371	Vásquez Cananahuay Mauro	1301-Inspector Sanitario I
208372	García Sánchez Natalie Christie	0460-Nutricionista
207477	Iglesias Goñi Myriam Elizabeth	0430-Enfermera/O
208635	Paz Soldan Bonifacio Juan Carlos	0301-Medico I
208560	Rojas Cordova Maria Del Rosario	0301-Medico I
208198	Salazar Borja Juan Carlos	0301-Medico I
208531	Falcon Adriano Jonel Rafael	2689-Tecnico/A Administ. I
208418	Gavidia Huamali Katty Mayrink	0160-Director/A
208400	Herrera Castañeda Tatiana Shirley	2689-Tecnico/A Administ. I
207899	Hidalgo Doria Juan Carlos	0160-Director/A
208654	Marcelo Trinidad Fernando William	0741-Asist. Administ. I
208623	Mori Ramirez Flor De Liz	0741-Asist. Administ. I
206233	Rivera Zelaya Alejandro Nicolas	0160-Director/A

TOTAL 58 COLABORADORES

Nota. La tabla muestra el grupo de colaboradores pertenecientes al régimen Leg N° 276 (Personal Nombrado) de la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 4.*Lista de colaboradores según régimen laboral CAS 1057, año 2023*

PLAZA	NOMBRE COMPLETO	COD. CARGO
004718	Alania Chipana Freddy Hugo	Digitador(A)
001431	Albornoz Grandez Kamelly Katusca	Ingeniero De Sistemas
004390	Alegria Vargas Jenser Emanuel	Tecnico En Enfermeria
003326	Alva Rosales Billy Jhordy	Tecnico/A Administrativo/A
005002	Amasifuen Rituay Karol Tania	Digitador(A)
005944	Arias Potokar Konrad	Chofer
004722	Ascate Saldaña Liz Minely	Secretaria
003645	Azabache Flores Edwin Eloy	Digitador(A)
004839	Bartolome Ramirez Maria Milagros	Asistente Administrativo
005861	Calderon Espinoza Charlie	Director Ejecutivo
003940	Calixto Rodriguez Jeny Silvia	Auxiliar De Artesania
003848	Cerron Rubina Tania Araceli	Obstetra
005765	Chomba Mostacero Vanessa	Biologo(A)
005599	Coyca Panduro Eloisith	Tecnico/A Administrativo/A
002712	De La Reguera Grandez Luis Ronald	Auxiliar De Artesania
002824	Escalante Porta Jimmy Michael	Asistente Administrativo
003640	Falcon Serrano Paqui	Asistente Administrativo
004841	Fernandez Marcelo Betty Paola	Auxiliar Administrativo
005225	Gonzalo Carbajal Enzo Pedro	Asistente Administrativo
005778	Guanilo Upiachihua Victoria Eugenia	Asistente Administrativo
004886	Hinostroza Blas Windy Karen	Obstetra
001936	Huaman Bravo Ely Genoveva	Asistente Administrativo
005917	Isidro Huaman Greis Dalila	Enfermera(O)
003860	Lopez Aylas Hendel Darvis	Asistente Administrativo
005751	Lopez Chaupin Emanuel Mizraim	Auxiliar De Artesania

004935	Mallqui Perez James Elias	Asistente Administrativo
003497	Márquez Pujay Ivan Daniel	Ingeniero De Sistemas
004863	Mego Malpartida Iris Mariela	Auxiliar De Artesania
004822	Mori Lecca Victor Hugo	Tecnico/A Administrativo/A
003443	Noreña Panduro Oscar	Tecnico/A Administrativo/A
004459	Otarola Sara Enzo	Ingeniero Ambiental
003472	Pacheco Miranda Jessica Jakeline	Enfermera(O)
003502	Panez Marcelo Verónica Pilar	Químico Farmacéutico
003697	Pareja De Rojas Nancy Patricia	Técnico En Enfermería
005639	Pezo Flores Henry	Auxiliar De Artesanía
005792	Príncipe Mago Alan William	Asistente Administrativo
003391	Raymundes Príncipe Silvia	Técnico En Enfermería
005995	Reategui Vargas Roberth Jhesu	Auxiliar Administrativo
005138	Rivera Doroteo Karlin Erico	Digitador(A)
005471	Rodríguez Marín Paola Andrea	Asistente Administrativo
004414	Rojas Campos Lucy	técnico En Enfermería
004987	Rojas Ponce Dionicio	Auxiliar De Artesanía
003341	Rojas Rengifo Ylich	Vigilante
005781	Romero Mori Alan	Vigilante
003321	Ruiz Coral Juan Carlos	Digitador(A)
005020	Salazar Cortijo Karin Yuri	Enfermera(O)
003412	Saldaña Cachique Arisson	Auxiliar De Artesanía
005483	Salinas Postigo Miguel Ángel	Relacionista Publico
005978	Sánchez Melgarejo Clida Clementina	Técnico En Enfermería
005559	Sánchez Mora Fidel	Técnico En Laboratorio
003903	Santillán Zapata Miguel Andrés	Asistente Administrativo

004199	Solorzano Hilario Marco Antonio	Obstetra
000155	Sumaran Capcha Reynalda	Trabajador De Servicio
005296	Tamara Morales Eder Emilio	Medico
005767	Tarazona Pinedo Gladys Edith	Asistente Administrativo
005783	Tarazona Pinedo Ricky Mitchell	técnico/A Administrativo/A
003343	Vargas Jara Gladys	Trabajador De Servicio
005660	Vargas Ramirez Liner	Auxiliar De Artesanía
002879	Vargas Ramirez Reyser	Vigilante
004677	Vasquez Gonzales Gian Marco	Técnico/A Administrativo/A
005784	Vásquez Tapullima Junior Samuel	Vigilante
005785	Vela Ríos Karen	Técnico/A Administrativo/A
005484	Villacis Armas Jhon Erick	Técnico Computacion E Informatica
003937	Villacis Armas Jhon Watson	Auxiliar De Artesanía
004460	Zea De La Cruz Madeleine Soledad	Asistente Administrativo
		65
TOTAL		COLABORADORES

Nota. La tabla muestra el grupo de colaboradores pertenecientes al régimen C.A.S de la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

2.1.2. MUESTRA

Por tamaño poblacional y accesibilidad la muestra sería la misma, 123 trabajadores. No fue necesario calcular la muestra por lo que se trabajó con la muestra censal.

2.2 METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION

2.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

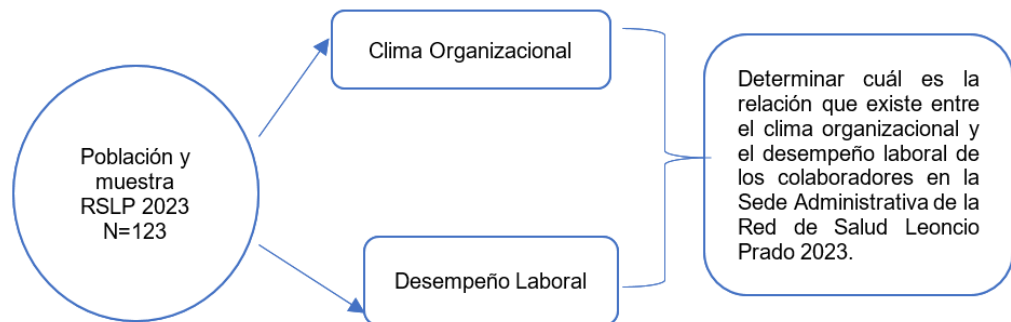
(Tamayo, 2007) es fundamental; También conocida como básica, esta corriente de investigación utiliza un proceso de muestreo, con el objetivo de extender sus hallazgos más allá del grupo o situación que se analiza; sin mayor énfasis en la aplicación de las conclusiones.

2.2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

Se trata de un estudio correlacional, cuyo objetivo es determinar si el desempeño laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado al 2023 está influenciado por el clima organizacional. Los resultados serán beneficiosos para la gerencia y las direcciones, ya que considerarán el grado de correlación entre las variables sin pretender establecer causalidad (Hernández, et al. 2010).

2.2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

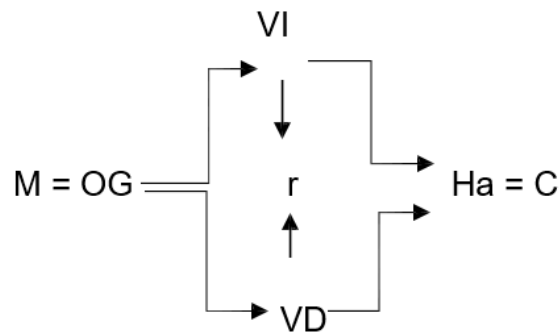
Según Colamesta y Pistelli (2014), el estudio no experimental no implica la manipulación de variables. Los datos se evaluaron en su condición natural y fueron de naturaleza transversal. Kholmatova et al. (2016) recopilaban información en un punto temporal específico. De esta manera, fue correlacional, considerando el diseño esbozado en el siguiente diagrama:

Figura 1.*Esquema del diseño de la investigación*

Nota. El esquema muestra las variables de la investigación y la población/muestra para el desarrollo del diseño de la investigación. Fuente: Elaboración propia (2024)

Por otra parte, la relación funcional queda expresado de la siguiente

manera:

**Donde:**

M: Muestra seleccionada para la investigación

OG: Objetivo General

VI: Clima organizacional

VD: Desempeño laboral

r: Relación entre VI y VD

Ha: Hipótesis de investigación

C: Conclusiones

2.2.4 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

a. Técnica: La técnica utilizada fue una encuesta dirigida a trabajadores de la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.

b. Instrumento: Para la elaboración de la encuesta se utilizó un cuestionario, el cual fue adaptado con preguntas y respuestas en escala Likert de 1 a 5; La encuesta se estructurará con base en los objetivos de la investigación y las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

2.2.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Se utilizó Microsoft Excel para tabular los datos de la encuesta, a partir de los cuales se obtuvieron tablas y gráficos correspondientes a cada uno de los objetivos. Además, utilizando la herramienta estadística SPSS v.26, se comprobó la fiabilidad del cuestionario mediante el alfa de Cronbach y se determinó la relación entre las variables mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

III.-REVISION DE LITERATURA

3.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 INTERNACIONALES

López (2021) en su tesis de maestría en administración de empresas titulada "Clima organizacional y desempeño laboral: diseño metodológico", presentada en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, realizó una investigación con el objetivo de determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona a la capacidad de los empleados para desempeñar su trabajo en el área administrativa. Para la metodología del estudio se ofreció una metodología correlacional, estrategia de investigación social que pretende reconocer relaciones a través de la cuantificación de resultados; la muestra estuvo conformada por 55 empleados del área administrativa. Se determinó que el CO tiene un impacto directo y ventajoso en el DL de los trabajadores administrativos y que el trabajo en equipo, la comunicación y la motivación contribuyen a mejorar el desempeño laboral.

El estudio de Santamaría (2020) examina la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en Datapro S.A. Se adoptó un enfoque correlacional y se encuestó a 106 trabajadores utilizando la escala de Likert. Para evaluar la fiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un impresionante resultado de 0,929. El valor de Chi-cuadrado (bilateral) es de 0,000, inferior al nivel de significación de 0,05. Los resultados indican que el entorno organizativo está relacionado con el rendimiento laboral de la empresa Datapro S.A.

Meza (2018) aborda conocer si el clima organizacional afecta el desempeño laboral, lo cual sería valorado en la dedicación del personal. En consecuencia, se utilizó un diseño empírico cuantitativo y la escala Likert en 100

trabajadores. El método descriptivo y los métodos estadísticos inferenciales como la *r* de Pearson avalan un alto nivel de fiabilidad, como indica el alfa de Cronbach de 0,885. Según las conclusiones del estudio, existe una fuerte relación entre el compromiso organizativo y el clima. Dada la asociación positiva entre clima organizacional y rendimiento laboral ($r=.569$, $p=.000$), puede concluirse que los empleados de la Universidad Linda Vista rendirán más en su trabajo si se mejora el ambiente laboral.

La opinión de un clima organizativo positivo por parte de los empleados con salarios más altos es otro aspecto pertinente, que demuestra cómo la posición de la empresa contrasta una brecha pertinente en las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral.

La edad no afecta a las percepciones del clima o del rendimiento, según las investigaciones sobre las variables demográficas de antigüedad y edad. La antigüedad, en cambio, tiene una relación más fuerte con el clima que el rendimiento, lo que significa que, a mayor antigüedad, mejor percepción del clima.

González (2019) el objetivo de la tesis, "Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora", de Monterrey, México, fue conocer cómo perciben las personas el ambiente laboral en ese sector. La investigación proporcionó un diseño descriptivo expositivo transversal en la parte de métodos. 134 empleados constituyeron la población muestral, y se les administró un cuestionario con 14 dimensiones mediante métodos de encuesta y entrevista. Se determinó que la percepción del clima organizativo tenía una ponderación elevada, del 87%. Además, se percibía y afirmaba un fuerte sentido de pertenencia y un maravilloso ambiente de compañerismo en la empresa.

La investigación realizada por Manaure (2014) indagó sobre "estrategias gerenciales para el mejoramiento del clima organizacional que favorezcan el desempeño laboral del personal docente de la Escuela Bolivariana del Estado Elia

Márquez de Espinoza" . Se ejecutó como un trabajo práctico. Con el objetivo de propiciar un clima laboral positivo para los trabajadores mediante el empleo de métodos estratégicos para establecer un clima organizacional que facilite el funcionamiento eficiente de los servicios de gestión educativa.

Se utilizaron conceptos sobre el clima organizativo y cómo afecta al rendimiento de los empleados. De forma similar a como se discutieron algunas tácticas para fomentar la colaboración entre la dirección y el personal docente para aportar ideas motivadoras, se discutieron estrategias adicionales.

Este estudio se presentó como una propuesta factible. 14 personas constituyeron la muestra del estudio, es decir, el 100% de la población. con el fin de recabar datos para crear competencias de gestión con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo y aumentar el rendimiento laboral. Los resultados muestran que todo el personal que participó en el estudio carece de motivación en el trabajo, lo que pone de relieve la importancia de un entorno laboral propicio e inspirador. Se observan carencias en el personal administrativo y docente, lo que contribuye a la falta de entusiasmo en el trabajo.

3.1.2. NACIONALES

Lozano (2022) En 2022, el objetivo general de la investigación fue investigar la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la gerencia de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas. Uno de los objetivos de la investigación de Lozano es establecer una relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional dentro de esta organización. La muestra del estudio estuvo constituida por 75 participantes que fueron incluidos en esta evaluación fundamental, no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. Se utilizó el cuestionario como herramienta para la técnica de recogida de datos basada en la

encuesta. De los colaboradores de la DRSAA, la mayoría informó de un nivel medio de clima organizacional (84%), mientras que todos ellos informaron de un excelente rendimiento laboral. También se observaron $Rho=0,463$ y $p=0,000$ en la relación entre los indicadores de desempeño laboral y el clima organizacional. Conclusiones: existe una correlación positiva moderada y sustancial entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la Dirección de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.

Con el fin de comprobar si el clima organizacional puede o no alterar el desempeño laboral, Castillo (2019) pretende establecer una relación entre el desempeño laboral de una entidad constructora y el clima organizacional. Castillo observa inconformidades en el personal, que influyen en la entidad.

El objetivo del estudio, según Puitiza (2020), era establecer una relación entre el rendimiento de los empleados y el clima organizacional. La investigación fue cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Luego de verificar los criterios de selección (tanto de inclusión como de exclusión), se seleccionó una muestra poblacional de 60 trabajadores, entre administrativos y asistenciales, de las empresas que conforman la Micro Red de Salud "Bagua Grande". Como método e instrumentos de estudio se emplearon el Formulario de Evaluación del Desempeño del MINSA (2008) y el Cuestionario de Clima Organizacional del MINSA (2012), versión 2, respectivamente. En el análisis estadístico se empleó el coeficiente (r) de Pearson y la prueba Chi-cuadrado. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados en el estudio opinaron que el clima organizacional y el desempeño laboral eran regulares (46.7% y 71.7%, respectivamente). Se demostró que los parámetros del rendimiento laboral estaban significativa y directamente relacionados con el clima organizativo ($p=0,001$; $r: 0,417$). Además, se demostró que la cultura organizativa y el diseño

organizativo eran los únicos elementos (dimensiones) relacionados con el clima que tenían una correlación positiva con el rendimiento ($p=0,001$; $r: 0,432$). Sin embargo, el único factor no relacionado con el rendimiento laboral fue el potencial humano ($p0,05$; $r: 0,244$). Se concluye que el desempeño laboral en el puesto de trabajo está significativa y directamente correlacionado con el clima organizativo en el medio laboral de los trabajadores de la microred sanitaria Bagua Grande.

Estela y Puyo (2017) afirmaron que el objetivo del estudio fue determinar si existe una relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Emplearon un diseño correlacional con una muestra de 92 empleados y administraron un cuestionario basado en la escala de Likert, que constaba de 26 preguntas. Los resultados del estudio indicaron una relación sustancial ($r = 0,403^{**}$; $p<000$) entre el desempeño laboral y el clima organizacional. El rendimiento del personal y la visión de los clientes individuales se vieron afectados por la asociación con una empresa de construcción que carecía de suficiente control sobre sus trabajadores, ya que se determinó que existía una conexión con los problemas identificados.

3.1.3. LOCALES

En 2019, Díaz El objetivo de esta investigación es conocer la relación entre el desempeño de los empleados y la cultura laboral en el Hotel Internacional de Tingo María, 2019. El método es una investigación transversal, no experimental, descriptiva y cuantitativa directa. Inicialmente, la población estuvo constituida por dos componentes: el superintendente y 160 empleados. Se aplicaron encuestas y entrevistas. Estos métodos concluyen que los elementos críticos del clima organizativo del Hotel Internacional no se tienen suficientemente en cuenta, lo que provoca una falta de motivación entre todos los empleados. Los empleados también afirman que el director

no tiene en cuenta sus puntos de vista; sin embargo, sigue existiendo una comunicación eficaz entre la plantilla, a pesar del deficiente desempeño laboral.

Machuca (2016) buscó determinar si existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio se realizó en Leoncio Prado, localidad regional, con una muestra de 180 obreros.

El diseño de investigación del estudio es la metodología descriptiva correlacional a nivel de aplicación. Se implementó el coeficiente Rho de Spearman (r_s) para evaluar la teoría. La hipótesis nula ($H_0: r_s = 0$ "no existe correlación") es refutada por la prueba, mientras que la hipótesis alternativa ($H_1: r_s \neq 0$ "existe correlación") es aceptada. Cada prueba mostró una relación significativa, como indican los estadísticos (valor $P < 0,05$). La prueba de hipótesis general demostró una relación directa (positiva) entre el rendimiento laboral y la cultura organizativa, con un valor elevado ($r_s = 0,770$). En la prueba específica, las relaciones entre el rendimiento laboral y las dimensiones de apoyo y tolerancia al riesgo son moderadas ($r_s = 0,523$ y $r_s = 0,591$), mientras que las relaciones entre el rendimiento laboral y las dimensiones de estructura organizativa, responsabilidad, recompensa y gestión de conflictos son directas (positivas), lo que indica una fuerte correlación. ($r_s = 0,754$; $r_s = 0,693$; $r_s = 0,699$; $r_s = 0,717$).

3.2 MARCO TEÓRICO

3.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Según Chiavenato (2007), es el ambiente interno de cada empleado se denomina clima organizativo, y está inextricablemente ligado a su nivel de estimulación.

Según García & Zapata (2008), es una característica, atributo o propiedad relativamente estable de un entorno de trabajo que sienten, perciben o experimentan los miembros de la organización o empresa y que influye en sus acciones y/o actividades.

Rodríguez (2016) Podría afirmarse que el ADN o la cultura de la entidad, que forma la personalidad interna de la misma, determina el clima de la organización, que a su vez depende de las cualidades de la organización y de los individuos que la dirigen. A la luz de esto, puede describirse por la forma en que el líder establece el entorno y cómo lo perciben los colaboradores.

Álvarez (1995), lo define como un lugar de trabajo que es el producto de varios elementos interpersonales, físicos y organizativos que se expresan o manifiestan.

3.2.2 Dimensiones del clima organizacional.

A) Estructura: ilustra la conexión entre esta dimensión y los retos a los que se enfrentan los directivos en su trabajo, donde deben tener en cuenta las limitaciones presupuestarias, la asignación de recursos para las ventas y la importancia de atraer a nuevos clientes. Schneider y Bartlett, 1968.

Esta dimensión incluye información sobre la jerarquía, las normas y los procedimientos organizativos. Las estructuras organizativas de una empresa pueden afectar a cómo se siente cada empleado en su entorno de trabajo (ESAN, 2015).

Robbins & Judge (2009), Sostiene que la estructura organizativa determina cómo se divide, agrupa y coordina el trabajo. Las especializaciones, la departamentalización, las cadenas de mando, el alcance del control, las centralizaciones y descentralizaciones, y las formalizaciones son los seis factores

principales que todo directivo debe tener en cuenta al construir la estructura organizativa (p. 519).

B) Comunicación: pertenece al hecho de entenderse a través de la confianza mutua ya existente y la conexión de trabajo con la que el individuo se compromete a través de las comunicaciones escritas, verbales y físicas que ve en su lugar de trabajo. Uribe (2015).

Según Chiavenato (2009), El término "comunicación" describe la transferencia de información mediante símbolos familiares y nuestra comprensión de los mismos. Cada símbolo típico tiene formas habladas y no verbales.

C) Identidad: Señala que se genera desde la experiencia e interacción con otras personas. Lo que se forma durante la vida es lo que recibimos al nacer y no lo que típicamente se piensa que somos. Larrain (2003).

D) Autonomía: Según la definición de autonomía, ésta es la creencia de que una persona puede decidir por sí misma y encontrar soluciones a las dificultades. Pritchard y Karasick (1973).

E) Motivación: El comportamiento de una persona está impulsado por la motivación, que es una tensión persistente que la empuja a satisfacer una o varias demandas. Cuando se satisface una necesidad, las personas están tranquilas; sin embargo, cuando no se satisface otra, se vuelven ansiosas. Chiavenato (2007).

3.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Sandoval (2004), los siguientes rasgos de un clima organizacional son:

- El proceso de contactos sociales da lugar a la creación de la percepción de un individuo.
- Las variables que evalúan la visión del mundo de una persona pueden ser la raíz de las diversas formas en que las personas ven una organización.
- La actitud y la conducta de una organización están sujetas a rápidos cambios como resultado de la percepción que produce un individuo.

Se evalúan, clasifican y reciben calificativos como "bueno", "malo", "satisfactorio" e "insatisfactorio", entre otros. La fortaleza, el escenario aceptable, la debilidad y la situación crítica son efectos de la calidad de la relación social desde el punto de vista del proceso de interacción social, que es una categoría menor que resulta de ellas. Sandoval (2004).

El ambiente organizacional, según Ramos (2012), puede variar dependiendo de cómo se configure cada variable situacional. A su vez, tiene una relación continua, pero carece de permanencia cultural, por lo que cambia a partir de una determinada mediación. La mayoría de las veces, está influida por los rasgos, acciones, aptitudes y expectativas de otras personas, así como por las realidades sociales y culturales de la organización. Se diferencia de las tareas en que se puede observar a individuos realizando la misma actividad.

Según Meza (2017), hay una serie de elementos que conforman el clima organizacional, entre ellos: - Es permanente durante un periodo de tiempo determinado, lo que significa que cada empresa mantiene un cierto nivel de estabilidad en el lugar de trabajo y, al mismo tiempo, experimenta cambios constantes.

- Las acciones de los empleados se adaptan al clima institucional.
- El rol funcional y la identidad de cada empleado están influidos por la cultura organizativa.

- Cada empleado afecta y modifica el ambiente de trabajo de la organización, lo que repercute en sus propias prácticas y actitudes.
- El clima de la organización está influido por diversos factores estructurales.

3.2.4. VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Según Chiavenato (2007), las siguientes cualidades innovadoras son necesarias para cambiar el entorno y la cultura organizativos:

a. La adaptabilidad es crucial para resolver problemas y ser flexible en un panorama organizativo en constante cambio. También implica ser abierto y transparente a las nuevas ideas que surgen tanto de fuentes internas como externas.

b. Sentido de identidad: Compartir objetivos y demostrar responsabilidad en su consecución, así como comprender y conocer el funcionamiento pasado y presente de la entidad.

c. Tener una perspectiva precisa del entorno: Esta virtud implica saber a qué atenerse, ser realista e investigar y reconocer el entorno ideal.

d. Integración entre los participantes: Cada componente debe combinarse para formar el total. Utilizar los procedimientos establecidos y suscitar el pensamiento original. Para salir de la rutina y reinventar la entidad, conviene renovar conceptos.

Sandoval (2004), explica que para comprender el entorno organizativo deben incluirse varios elementos, haciendo hincapié en la gestión de la capacidad humana y los procedimientos administrativos.

a. La planificación es necesaria para determinar la calidad y la complacencia de los trabajadores en relación con la visión, la misión y los objetivos de la empresa, así como con su estrategia, política, calendario y presupuestos.

b. Organización: En relación con los modelos organizativos, organigramas, manuales, condiciones organizativas y componentes organizativos, es necesario determinar el grado y las características de la satisfacción de los trabajadores.

b. Dirección: En relación con el liderazgo, la motivación, las comunicaciones, las negociaciones y los conflictos, es fundamental determinar el grado y las características de la satisfacción de los trabajadores.

d. Control: El Tipo, los Procesos, el Indicador y el Momento deben utilizarse para determinar el nivel y las características de la satisfacción de los trabajadores.

Se considera que los siguientes factores favorecen el clima organizacional, según Vidaurre (2009):

- Las personalidades dentro de la organización.
- Cómo las personas perciben, creen e imaginan la realidad organizacional.
- Los fenómenos que afectan a cada factor organizativo y propensión motivacional.
- Las razones que subyacen a cada resultado que producen las diversas estructuras y procesos de la organización.
- El rasgo perdurable que caracteriza el entorno laboral de la organización.
- Las variables del sistema con capacidad para completar a individuos, grupos y organizaciones.

Likert (1969) establece tres categorías de variables: causales, intermedias y finales. He aquí algunos ejemplos:

a. Factores causales. Se describe como variable independiente, el proceso por el cual una empresa crece y consigue resultados.

b. Variables intermedias. Estos factores muestran elementos como las motivaciones, la actitud, el rendimiento, las comunicaciones y la toma de

decisiones, que reflejan el estado interno de las empresas. Estos elementos conforman los procedimientos organizativos de una empresa.

c. Las variables de resultado o finales: Representa los resultados obtenidos en una organización, como la productividad, los costes empresariales, los beneficios y las pérdidas. Esta variable dependiente es el producto de los efectos combinados de todas las variables causales e intermediarias.

3.2.5. FACTORES QUE AFECTAN AL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Rubio (2016), los factores que influyen en el clima son los que se suceden. Para ello, conviene recordar los primeros peldaños de la pirámide de Maslow y hablar de tener un seguro de empleo y un salario que satisfaga las necesidades básicas.

En primer lugar, la falta de cumplimiento por parte de la entidad de lo previsto en el régimen laboral crea una percepción negativa de la entidad y deja al colaborador en una posición desesperada.

La mayor implicación de la empresa en la toma de decisiones trascendentales, que incluye dar a los trabajadores acceso a los órganos de decisión, participación en el capital y reparto de beneficios, puede servir de motivador. Se discuten las fuerzas motrices de cada organización sindical que supervisa a los trabajadores. Para examinarlos, los factores se agrupan en categorías de rendimiento organizativo, objetivos e integración humana, reconocimiento, dedicación y colaboración.

A través de una comunicación eficaz de los objetivos y metas, el uso de herramientas adecuadas para la gestión por objetivos y sistemas de evaluación del rendimiento, la eficacia organizativa, se aplican políticas corporativas para la consecución de los objetivos. El objetivo de vincular objetivos y personas es implicar

en la consecución de los objetivos a todas las áreas que están conectadas entre sí y persiguen el mismo fin que la organización. Los objetivos deben ser distintos, constantes y no solaparse.

Se ha demostrado que la satisfacción de los trabajadores es un factor importante en la probabilidad de alcanzar los objetivos. Esto se debe al hecho de que el compromiso de los empleados está relacionado con su motivación y tiene un vínculo significativo con la forma en que la organización prepara, confía e infunde confianza en sus empleados. Además, está relacionado con el reconocimiento y el respeto de los empleados, la consideración de sus opiniones, la aceptación de sus intereses y la compatibilidad de sus objetivos con los de la organización. Además de esto, es importante poder expresar gratitud por cada logro y proporcionar retroalimentación sobre regiones o aspectos que podrían querer mejorarse.

Algunos directivos que fomentan el individualismo y crean disparidades en los ingresos pueden hacer que los empleados tengan diversos incentivos que les hagan no apoyar el objetivo de la empresa, lo que puede llevar a una escasa cooperación. Los componentes mencionados están siempre conectados, lo que significa que tanto si los factores se consideran en exceso como si se consideran en defecto, se genera un entorno cooperativo.

Los siguientes elementos, según Carola & Espinoza (2000), afectan el clima organizacional:

a. Desvinculación: Esto lleva a que un grupo de personas se dedique a "no vincularse" con la función que desempeñan.

b. Obstaculización: Genera la impresión de que las personas están desgastadas por sus obligaciones con las rutinas y otros requerimientos que son vistos como innecesarios ya que complican su trabajo.

c. Distanciamiento se refiere a la conducta administrativa que se considera informal. Habla de un estrechamiento de las distancias emocionales entre el supervisor y los empleados.

El contacto de cada individuo con el entorno físico de la organización y la percepción que crea en ellos son dos aspectos que repercuten en el clima organizacional, según la firma Psychology and Business (2011).

El elemento psicológico que está presente durante el contacto está representado por la actitud, la opinión, la percepción, la motivación y la anticipación de cada persona.

- La naturaleza, la demanda y el sistema de trabajo.
- El elemento fundacional de la cultura organizativa.
- La forma en que cada directivo y supervisor dirige y ejerce su autoridad.

3.2.6. VENTAJAS DE MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Según Ramos (2012), los siguientes factores son útiles para determinar el ambiente organizacional en los sectores público y privado:

- Recopilar información precisa y válida sobre el funcionamiento de la Organización.
- Calcular el valor medio del clima organizacional y compararlo con el de los distintos departamentos o áreas.
- Establecer un benchmarking interno para que la organización pueda beneficiarse de sus mejores prácticas.
- Realizar un seguimiento de los resultados de los esfuerzos de mejora del clima organizacional, con el fin de evaluar su desarrollo.

Sugiere que es crucial evaluar los estados de los empleados para reducir dudas e incertidumbres, comprender la realidad de la empresa y observar la consecución de los objetivos. El objetivo de las medidas es localizar el entorno de trabajo ideal que nos ayude a tener empleados contentos y libres de preocupaciones e incertidumbres. Prestar atención y evaluar los datos son puntos de partida importantes para descubrir posibilidades y puntos fuertes de mejora. Se puede aumentar la productividad y obtener resultados excepcionales en un entorno en el que los empleados prosperen.

La importancia de la investigación de Brunet (2011) sobre la medición del clima laboral radica en que permite determinar y analizar el clima laboral interno. Esto, a su vez, permite a los trabajadores visualizar muchos elementos del entorno laboral, como las comunicaciones internas, los procesos establecidos y las estructuras organizativas.

Tovar (2012) afirma que esto permite a la organización: Examinar cada fuente de tensión, estrés o descontento que incide en la formación de cada actitud desfavorable hacia la organización. Ofrece una base para planificar y actuar con el objetivo de mejorar la efectividad organizacional, el cumplimiento de las relaciones humanas, la productividad laboral y la calidad de vida a corto, mediano y largo plazo. Supervisar el desarrollo organizativo a tiempo evita los problemas antes de que tengan la oportunidad de tener efectos negativos sobre la producción o el entorno laboral.

3.2.7. DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2007), se determina por los comportamientos de los empleados que se han visto conectados con los objetivos de la organización, que se

evalúan examinando los niveles de competencia de las personas. La eficacia, el rendimiento y los resultados de cada empleado se ven influidos por sus conocimientos, habilidades, capacidad de liderazgo, motivaciones, sentido de comunidad y reconocimiento de sus contribuciones, todo lo cual apunta a la consecución de los objetivos de la entidad. Además, demuestra que las organizaciones deben tener en cuenta el entorno de trabajo adecuado para poder evaluar el rendimiento y, en caso necesario, tomar medidas correctoras.

Según Bohórquez y Vázquez (2002), el rendimiento laboral de un empleado es una buena medida de sus logros durante el transcurso de su empleo en la empresa.

Sanin (2014) define el comportamiento como los actos que realizan las personas para obtener resultados. Observamos la actividad en los puestos que se centran en la realización de las tareas laborales diarias.

Según Lazzati (2008), la actividad de un individuo consiste en su comportamiento y los resultados de ese comportamiento, es decir, su trabajo muestra su rendimiento constantemente. Esto se debe a que su motivación para actuar, así como su entorno de desarrollo y sus intereses personales, pueden afectar a la consecución o no de los objetivos establecidos por la entidad. Si no están motivados, no mostrarán un buen comportamiento, lo que se traducirá en un rendimiento inferior.

Robbins y Judge (2013) describen tres tipos principales de comportamientos que conforman el rendimiento laboral:

- Cumplimiento de tareas: Se refiere a completar las tareas asignadas al puesto de trabajo, que pueden estar relacionadas con el tema de entrar en bulto o el deber del puesto administrativo.

- El civismo se refiere al esfuerzo por crear lugares de trabajo acogedores en los que se pueda prestar apoyo mutuo mediante la expresión de pensamientos que fomenten las actividades y destaquen las cosas buenas del trabajo de los demás.
- La falta de productividad, que puede consistir en robos, vandalismo contra la propiedad de la empresa, comportamiento violento y ausencia persistente de la oficina, perjudica a la empresa.

3.2.8. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Robbins & Judge (2013), Las dimensiones del rendimiento en el trabajo son las siguientes:

- **Capacidad de trabajo:** La capacidad de trabajo se demuestra por las actitudes del empleado, que se expresan a través de sus experiencias, conocimientos, habilidad o inteligencia en relación con su línea de trabajo.
- **Desarrollo:** Se refiere a la capacidad de un empleado para participar activamente en el desarrollo de sus habilidades y talentos, que perfecciona a través de una comunicación honesta y abierta; esto permite a los empleados conocerse a sí mismos y promueve el bienestar de la sociedad y la grandeza individual.
- **Eficacia:** Esbozan la forma adecuada de comportarse, es decir, el entorno de trabajo y las actividades creadas para cumplir los objetivos de la empresa. La eficacia permite calibrar el rendimiento personal.
- **Perfil del empleado:** Basándose en las acciones y rasgos de personalidad del empleado dentro de la organización, sus actuaciones se orientan en función de la edad, el sexo y la afiliación a la organización.

Chiavenato (2007), se relaciona con las dimensiones de trabajo como:

a. El conocimiento del puesto se demuestra cuando una persona realiza una tarea de acuerdo con sus procedimientos habituales en un campo concreto, utilizándolo como un activo real para la organización. realiza una tarea basándose en su experiencia en un campo concreto, aprovechándolo como un talento beneficioso para la organización.

b. Calidad: El grado de satisfacción o contento del consumidor, resultado de un trabajo minucioso y diligente para satisfacer las demandas del cliente, determina la calidad.

c. Trabajo en equipo: Se produce por personas que hacen aportaciones al grupo basadas en sus experiencias, educación, personalidades, habilidades y otras características.

d. Liderazgo: es el proceso por el cual las personas centran sus esfuerzos en la consecución de un objetivo o conjunto de metas concreto.

e. Compromiso con la excelencia: A través del esfuerzo diario continuado, ofrece conocimientos prácticos para la mejora continua de los procesos.

f. La información técnica que se ha obtenido formalmente a través de la experiencia se utiliza en cierta medida a través de la experiencia funcional.

Campbell et al. (1993) esbozaron ocho aspectos del rendimiento laboral, que incluyen (a) la capacidad para completar tareas; (b) la capacidad para comunicarse verbalmente y por escrito; (c) la demostración de esfuerzo; (d) el mantenimiento de la disciplina personal; (e) la supervisión de los compañeros y el trabajo en equipo; (f) el control; (g) la gestión; y (h) la administración.

Murphy (1989) propuso que existen cuatro dimensiones: (a) comportamiento destructivo (b), rendimiento en la tarea (c), comunicación interpersonal (d) y comportamiento pasivo.

3.2.9. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con Milkovich y Boudra (1994), se tienen en cuenta las siguientes características:

- **La adaptabilidad:** se define como la capacidad de modificar el propio comportamiento en respuesta a una variedad de circunstancias, entornos, requisitos y personas.
- **Comunicación:** Se refiere a la capacidad de comunicarse eficazmente tanto individualmente como en grupo, haciendo hincapié en la capacidad de modificar el lenguaje y la terminología utilizados según sea necesario.
- **La iniciativa:** es la capacidad de implicarse en las circunstancias con el propósito de alcanzar un objetivo; esta habilidad también desalienta la aceptación de los juicios de los demás y promueve el compromiso activo.
- **Distinción:** es un nivel que se alcanza mediante la adquisición de habilidades duras en la vida técnica o profesional en los departamentos operativos de la institución y manteniendo el pulso de los avances y tendencias de la industria.

Ccallo (2018), se describe ejemplos concretos de la información, las destrezas y las habilidades que se espera que los empleados tengan y utilicen en su trabajo:

- **Adaptabilidad,** que engloba la facilidad para articular conceptos tanto en un entorno grupal como individual. Capacidad para comunicar eficazmente y procurar la comprensión del público destinatario. Dominio correcto de los marcos de comunicación, la organización y la sintaxis.
- **la capacidad de influir en las circunstancias para alcanzar los objetivos.** capacidad para cambiar las condiciones con el fin de alcanzar los objetivos. opción por pasar a la acción en lugar de limitarse a cumplir mandatos. ayuda en la toma de decisiones para alcanzar objetivos más allá de los buscados.

- **Conocimientos técnicos y/o profesionales propios de los sectores en los que opera.** Me gusta seguir formándome para estar al día de las tendencias y avances necesarios para esta función.

- **El trabajo en equipo** es la capacidad de funcionar bien en grupo para lograr un objetivo común, fomentando al mismo tiempo un entorno propicio para un conflicto saludable.

-**Estándar de trabajo** es la capacidad de obtener información para terminar el sistema e implantar nuevas funciones, así como la consecución de los objetivos corporativos incluso cuando hacerlo va más allá de los estándares.

El objetivo es encontrar nuevos enfoques para mejorar las tareas y anticiparse a las necesidades que puedan surgir en tareas o promociones futuras.

-**El desarrollo de competencias** menciona la mejora de las competencias con los miembros del equipo y el refuerzo de las habilidades.

Chiavenato (2009) identifica como elementos principales que constituyen el desempeño laboral los siguientes:

1. La participación.
2. Asumir la responsabilidad.
3. La claridad es el tercer punto.
- 4- La comunicación y la interacción.
- 5- La capacidad de adaptación.
- 6- Enfoque.
- 7- El pensamiento creativo.
- 8- la rapidez.

3.2.10. LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2000), **el factor operativo**, que incluye el conocimiento del trabajo, la calidad, las cantidades, la precisión, el trabajo en equipo y el liderazgo, y **el factor actitudinal**, que incluye la disciplina, las actitudes de cooperación, las iniciativas, las responsabilidades, las habilidades de seguridad, la discreción, las presentaciones personales, el interés y la creatividad, determinan el rendimiento laboral.

Nash (1989) afirma que tiene en cuenta las variables siguientes: Permiten a la alta dirección comprender y captar los ánimos de sus colegas en sus operaciones diarias, evaluando la imparcialidad percibida, la actitud y la opinión de un empleado sobre su trabajo.

Grado de importancia del trabajo para el empleado: Dado que algunos trabajos pueden ser más interesantes que otros, este componente determina el grado de importancia que tiene el trabajo para la persona.

La autoestima es un componente crucial, ya que representa el sistema de necesidades internas de una persona y comunica lo que necesita hacer para avanzar en su carrera y ganarse el respeto de sus compañeros.

Formación de los empleados produce buenos resultados durante el proceso de formación y porque su objetivo es ayudar al personal a desempeñar sus responsabilidades con la mayor eficacia posible, los programas de formación son un enfoque eficaz para impulsar la productividad.

Recompensa este es uno de los mejores métodos para que los directivos aumenten la productividad cuando se utiliza como incentivo. Algunas propuestas de recompensa incluyen incentivos, o recompensas destinadas a impulsar la productividad.

Davis & Newstrom (1991, como se citó en Sánchez, 2019) sugieren que la satisfacción laboral es una combinación de satisfacción y arrepentimiento, que son comportamientos o actitudes que indican a los supervisores cómo se siente y posteriormente predicen cómo responderá a las tareas que se le asignen. Esto previo a la consideración de las siguientes variables.

- **La autoestima:** está asociada al deseo de autorrealización; debido a que esta necesidad se satisface frecuentemente con el deseo de reconocimiento, la autoestima tiene un impacto significativo en el empleo que te brindan posibilidades para desplegar tus talentos.

- **Trabajo en equipo:** Trabajar juntos siempre da mejores resultados, ya que las opiniones se expresan, mejorando y puliendo el trabajo.

- **Formación de los empleados:** Dado que cada puesto de trabajo requiere un nivel de formación distinto y, la mayoría de las veces, una mejora continua, la formación en el campo de la gestión de recursos humanos ha ido ganando terreno.

- **Salario:** Se trata de un factor de motivación crucial que, a lo largo de la historia, ha demostrado tener un gran impacto en la productividad y la moral de los empleados.

Según Queipo y Useche (2002), la ejecución de una tarea varía de un individuo a otro, ya que se ve afectada por las circunstancias situacionales del individuo, las habilidades situacionales, las motivaciones, la colaboración, la formación de los empleados, la supervisión y la percepción del trabajo que se va a realizar.

Según Landy y Conte (2005), existen vínculos claros entre la personalidad y la conducta laboral tanto productiva (eficiencia) como improductiva

(deshonestidad). Estas relaciones se basan en las respectivas personalidades de los individuos.

3.3 MARCO CONCEPTUAL

A. Autonomía: Este concepto dice que las personas sienten que tienen libertad para decidir por sí mismas y encontrar soluciones a los retos. Pritchard y Karasick (1973).

B. Clima organizativo: Se refiere a un grupo de personas que discuten las características únicas de la entidad y lo que la distingue de las demás, comentan lo que consideran positivo y negativo de la entidad y comparan el entorno en el que trabajan. Este debate configura sus percepciones a lo largo de su empleo en la entidad. Brunet de 2011.

C. Comunicación: afirma que se entiende a través de la confianza ya existente, una relación de trabajo, un equipo con el que se está asociado y las interacciones escritas, verbales y físicas que se observan en el lugar de trabajo. Uribe (2015).

D. Rendimiento laboral: Enfatiza el valor de definir objetivos para el equipo, ya que los empleados están más motivados para completar las tareas cuando se sienten competentes y conformes, lo que mejora su rendimiento y comportamiento. Robbins, (2004).

Además, se afirma que a medida que los objetivos propuestos son más estrictos, los niveles de eficiencia aumentan, sin embargo, cuando el objetivo es alcanzable, la clave está en el cumplimiento más que en el esfuerzo.

E. Estructura y contexto: Esto demuestra la conexión entre el impacto de un jefe en su trabajo y su necesidad de tener en cuenta los presupuestos, los recursos de ventas y la adquisición de nuevos clientes. Schneider y Bartlett, 1968.

F. Habilidades Laborales: Basadas en la aptitud demostrada, los puestos de trabajo, los conocimientos, la experiencia, los sentimientos, las actitudes, la motivación y cada una de las características y valores personales, exhiben un mejor desempeño del empleado y de la empresa de acuerdo con las necesidades técnicas, productivas y de servicio. Estas competencias deben ser observables, cuantificables y contribuir a los objetivos de la organización. Se trata de una necesidad crucial. Castellanos (2010).

G. Identidad: afirma que la identidad es el proceso de creación de un estilo de pensamiento que resulta de experiencias y relaciones con otras personas, en contraposición a lo que típicamente se cree que es nuestra naturaleza, que es algo que se nos otorga al nacer. Larrain (2003).

H. Iniciativa: las iniciativas dan lugar a mejoras en los procesos, ya que se basan en la utilización de ideas nuevas de cada persona que participa en el cambio. Dependen de la capacidad de comunicar sus ideas, prever cualquier problema y, si surge alguno, ser capaces de encontrar soluciones rápidamente. Montoya (2016).

I. Motivación: establece que el comportamiento de una persona está influenciado por una tensión constante para satisfacer uno o más deseos. Cuando una necesidad puede ser satisfecha, la persona se encuentra en equilibrio; sin embargo, cuando otra necesidad no puede ser satisfecha, el individuo se siente tenso. Chiavenato (2007).

J. Desempeño profesional: se desempeña de manera profesional, posee la información, las destrezas y las habilidades necesarias para ejercer la

profesión, tiene la flexibilidad y la independencia para manejar los desafíos profesionales y entiende cómo trabajar de manera cooperativa en un entorno de equipo. Castellanos (2010).

K. Trabajo en Equipo: Koos. Pernía & Carrera (2014) afirmó que es capaz de trabajar; acuerdos con compañeros de trabajo para lograr metas de manera democrática; consideración por cada sugerencia de los demás; por tomar decisiones que puedan perturbar al equipo; buscar la oportunidad de hacer equipo.

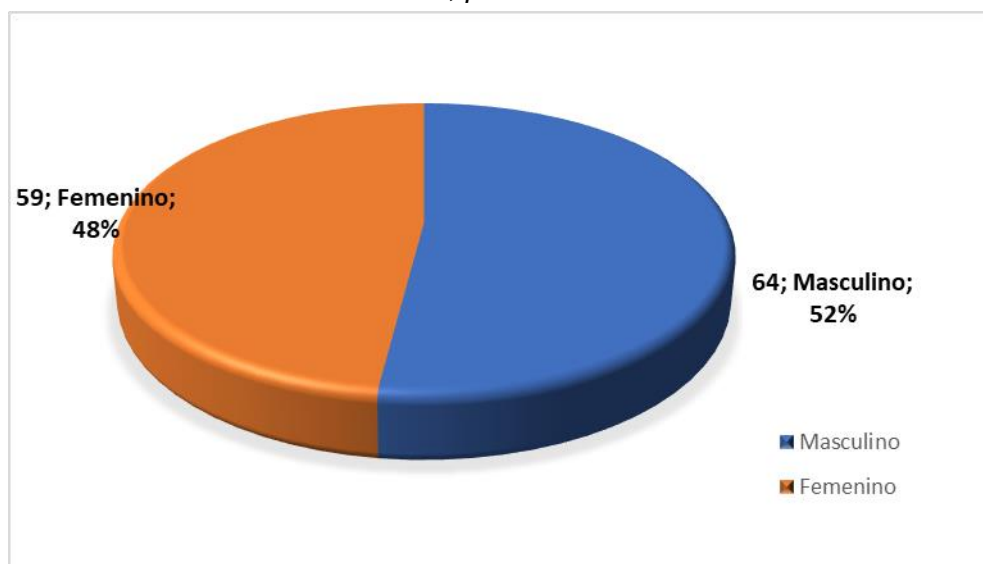
IV.-RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

La Figura 2 muestra que, de todos los empleados encuestados en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado UE 403 a los que se les hizo una serie de preguntas, el 52% son hombres, mientras que el 48% son mujeres, siendo el género masculino superior al femenino en un 4%. Como resultado, cinco de cada diez trabajadores son mujeres y cinco son hombres.

Figura 2.

Colaborador de la RSLP UE 403, por sexo.

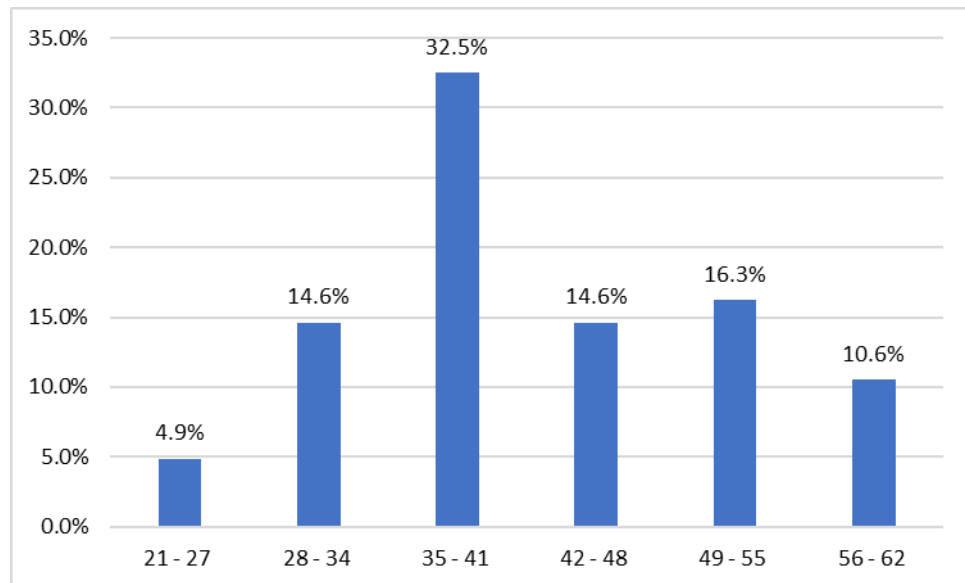


Nota. mediante la encuesta realizada, muestra que la mayoría de los colaboradores en la RSLP son de sexo masculino Fuente: Elaboración propia (2024).

La distribución por edades de los 123 empleados RSLP UE 403 encuestados se muestra en la Figura 3. Esta variable se clasificó en seis grupos., y los resultados demuestran que todos los trabajadores tienen más de 21 años. El mayor porcentaje (32,5%) se centra en la franja de edad de 35-41 años.

Figura 3.

Colaborador de la RSLP UE 403, por edad

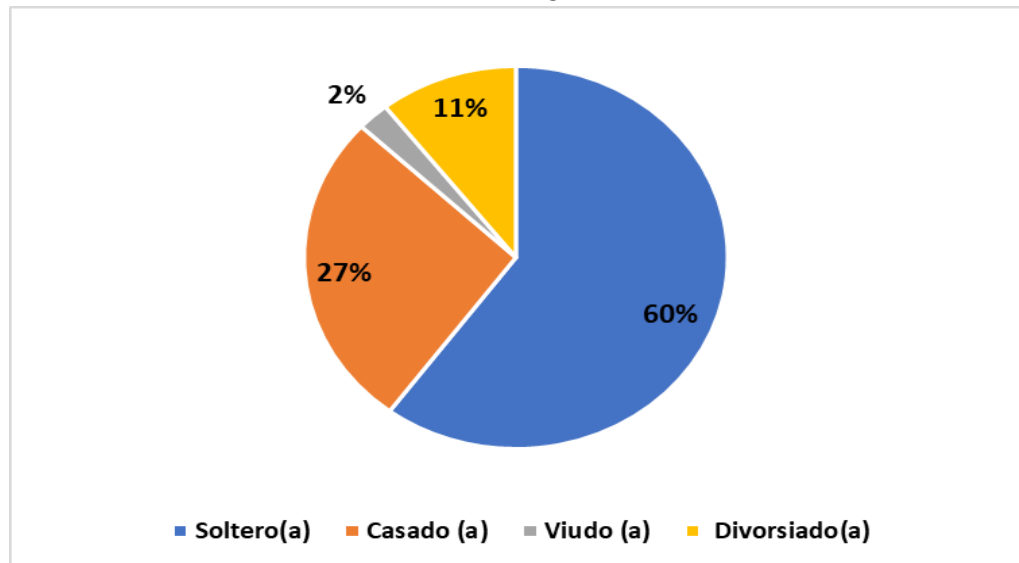


Nota. Según la encuesta realizada se visualiza que la mayoría de los colaboradores tienen la edad de 35 a 62 años. Fuente: Elaboración propia. (2024)

La figura 4 ilustra el estado civil de los trabajadores del RSLP UE 403., siendo la gran mayoría solteros (60%), seguidos de trabajadores casados (27%), viudos (2%) y divorciados (11%).

Figura 4.

Colaborador de la RSLP UE 403, según estado civil.

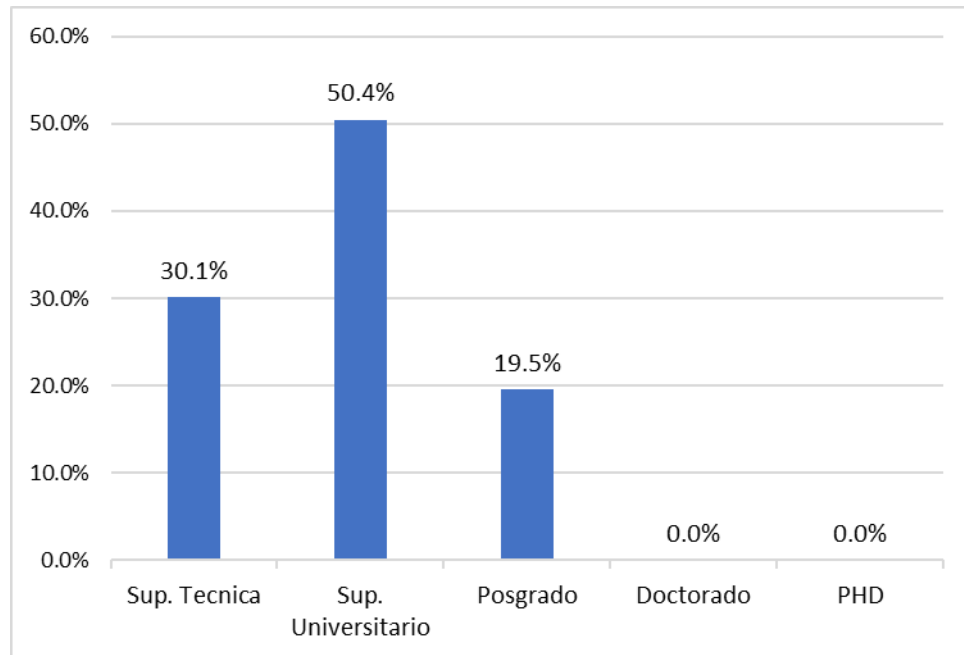


Nota. La presente figura muestra que la mayoría de trabajadores son de condición Soltero(a). Fuente: Elaboración propia (2024)

La totalidad de los empleados de RSLP UE 403 encuestados tiene estudios superiores, con un 30,1% con estudios técnicos superiores, un 50,4% con estudios universitarios superiores y la fracción restante (19,5%) con postgrado; ningún profesional tiene doctorado o PHD. Como resultado, se puede afirmar que tres de cada diez trabajadores tienen estudios técnicos superiores, cinco tienen estudios universitarios superiores y los dos restantes poseen títulos de postgrado.

Figura 5.

Colaborador de la RSLP UE 403, según grado de instrucción.



Nota. se visualiza en la figura que la mayoría de los colaboradores tienen un grado de instrucción universitario/posgrado. Fuente: Elaboración propia. (2024).

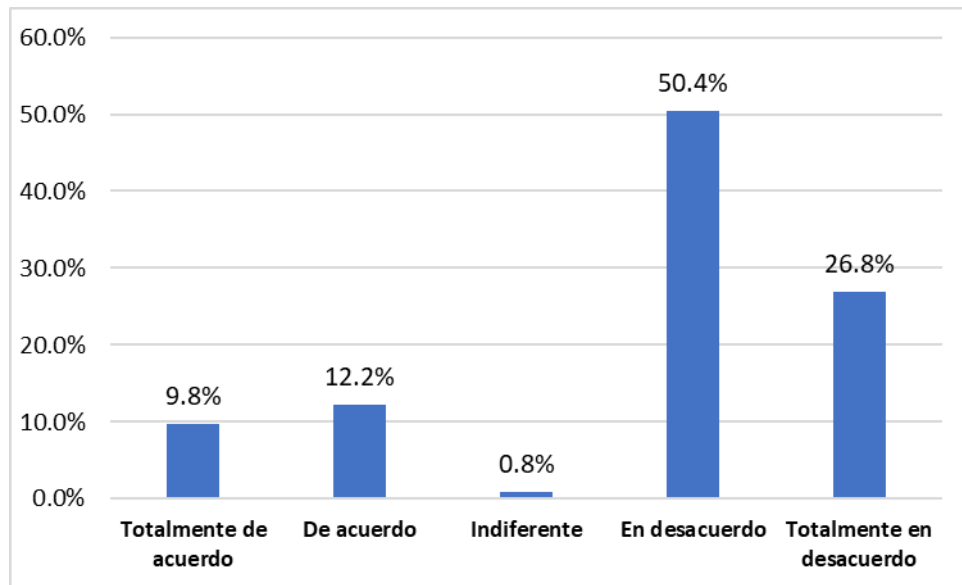
4.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.

4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

El desarrollo de avances concretos en el bienestar y la adecuación de las áreas para la cimentación y transmisión del discernimiento entre los trabajadores de la institución es un prerrequisito para una infraestructura adecuada. En este sentido, la mayoría de los empleados encuestados (50,4%) se manifestó en desacuerdo con la pregunta de si la afirmación relativa al tamaño de la infraestructura de la institución, teniendo en cuenta el número de trabajadores que alberga, es adecuada. Además, el 26,8% expresó su total desacuerdo con la afirmación, mientras que el 0,8% se mostró indiferente. Sin embargo, el 12,2% y el 9,8% manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la afirmación relativa a la adecuación de la infraestructura de la RSLP UE 403 teniendo en cuenta el número de trabajadores.

Figura 6.

RSLP UE 403 con infraestructura adecuada

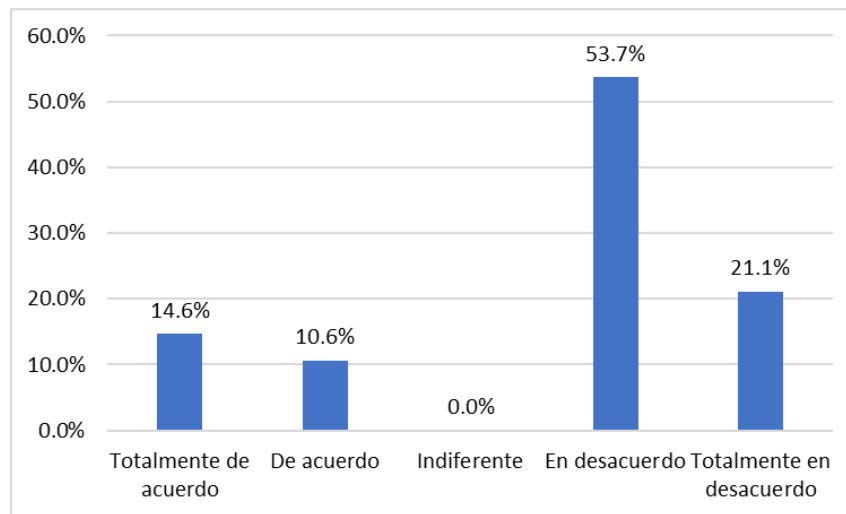


Nota. La presente figura muestra los porcentajes de satisfacción de los colaboradores con relación a la infraestructura de la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024)

El diseño arquitectónico, por su parte, es el proceso mediante el cual un profesional de la arquitectura evalúa y procesa las necesidades con el fin de crear una propuesta estética que pueda construirse con base en principios operativos, criterios estructurales generales y reglamentos. Como resultado, la gran mayoría (63,0%) de los colegas de la RSLP UE 403 Están en desacuerdo con el diseño arquitectónico de la institución, mientras que el 15,2% son indiferentes al mismo; sin embargo, el 19,6% y el 2,2% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la arquitectura de las instalaciones de la institución.

Figura 7.

Diseño arquitectónico en el RSLP UE403 adecuado.

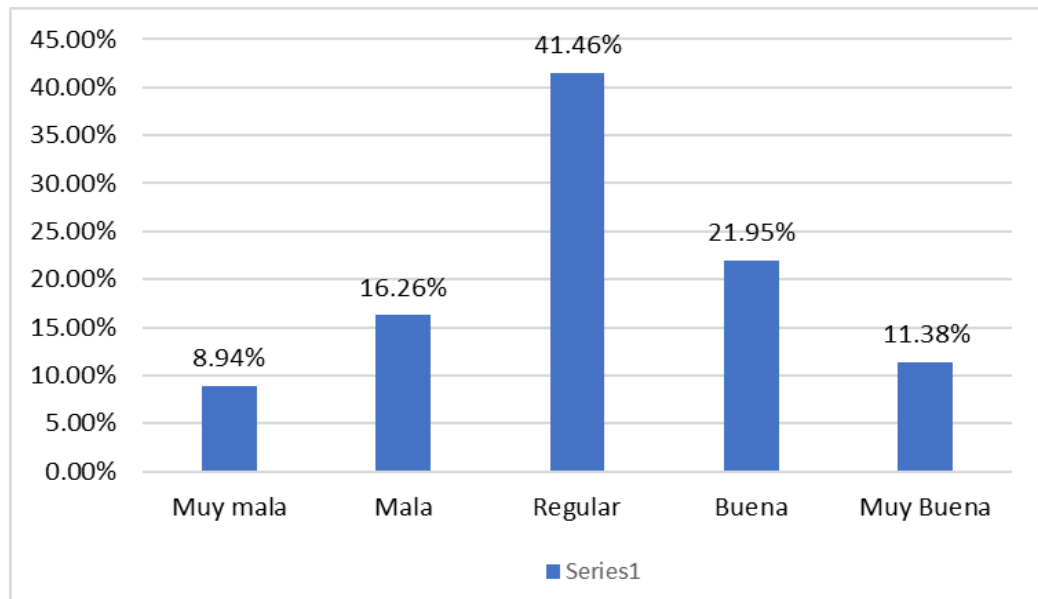


Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre el diseño arquitectónico de la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024)

Del mismo modo, el 8,94% de los trabajadores encuestados en RSLP UE 403 cree que las condiciones físicas del área donde trabaja son muy malas, el 16,26% cree que son malas, el 41,46% cree que son regulares, el 21,95% cree que son buenas y el 11,38% restante cree que su condición física en el área de trabajo es extremadamente buena.

Figura 8.

Las condiciones físicas del RSLP UE403.

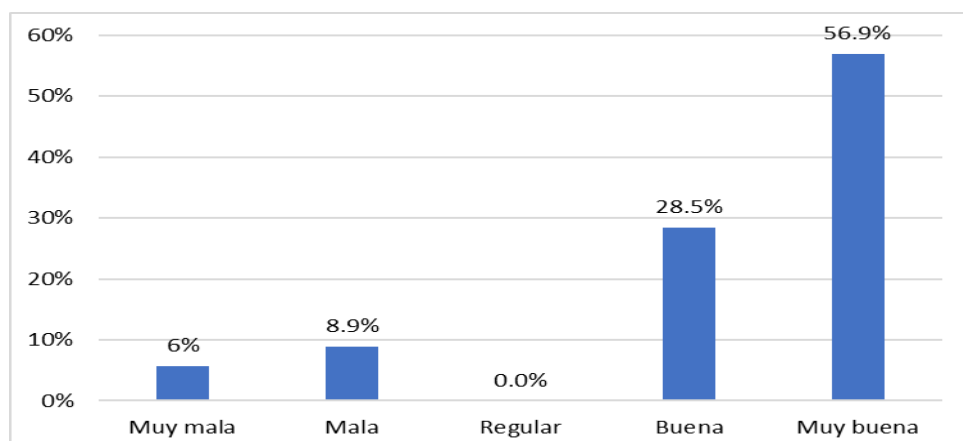


Nota. La presente figura muestra los porcentajes de satisfacción de los colaboradores con relación a las condiciones físicas de la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

El 6% del total de trabajadores encuestados manifestó que el acceso a la información que adquieren para realizar su trabajo en la institución es muy malo, el 8.9% manifestó que es mala, el 28.5% manifestó que es buena y el 56.9% restante manifestó que es muy buena. Esto se debe a que los medios más practicables y accesibles para acceder a la información que requieren para su trabajo son los posibles.

Figura 9.

Cuento con acceso a información necesaria para su trabajo

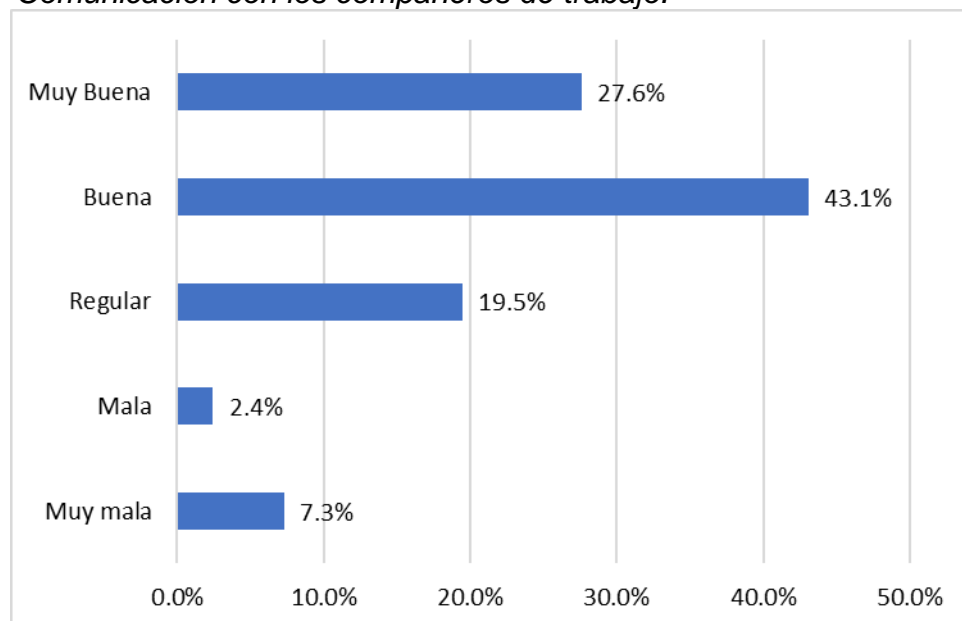


Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre el acceso a la información para el desarrollo de las labores de la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024)

La comunicación entre compañeros mejora la coordinación y las interacciones humanas, fomenta la productividad y la eficiencia, establece un entorno de trabajo atractivo y evita conflictos y tergiversaciones. El 7,3% y el 2,4% de los trabajadores encuestados en el RSLP UE403 consideran que la relación entre los trabajadores de la institución es muy mala y mala, respectivamente, mientras que el 19,5% la considera regular. Sin embargo, el 43,1% considera que es buena, y el porcentaje restante considera que la relación entre los colaboradores de la institución es muy buena. Esto se debe a que consideran que su relación es armoniosa y pacífica, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más agradable.

Figura 10.

Comunicación con los compañeros de trabajo.



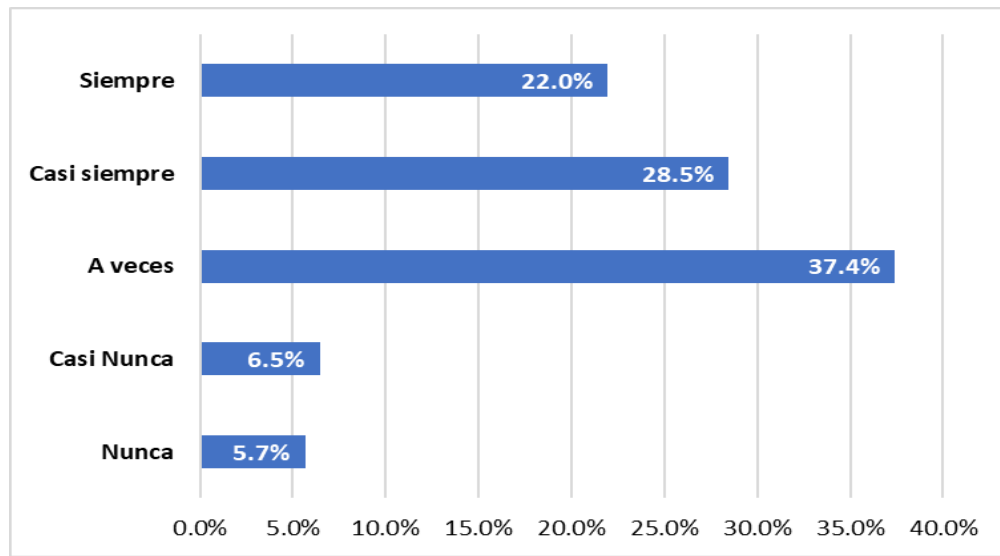
Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre la comunicación con los compañeros de trabajo de la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

El crecimiento de la institución se ve estimulado por el apoyo de sus empleados entre sí. En concreto, el 5,7% y el 6,5% de los encuestados afirmaron que nunca y casi nunca se apoyan mutuamente para trabajar en

equipo, el 37,4% afirmaron que estos apoyos se producen sólo ocasionalmente, y el 28,5% y el 22% expresaron que casi siempre y siempre, respectivamente, se preocupan por cooperar unos con otros para fomentar una mejor relación dentro de la RSLP UE 403.

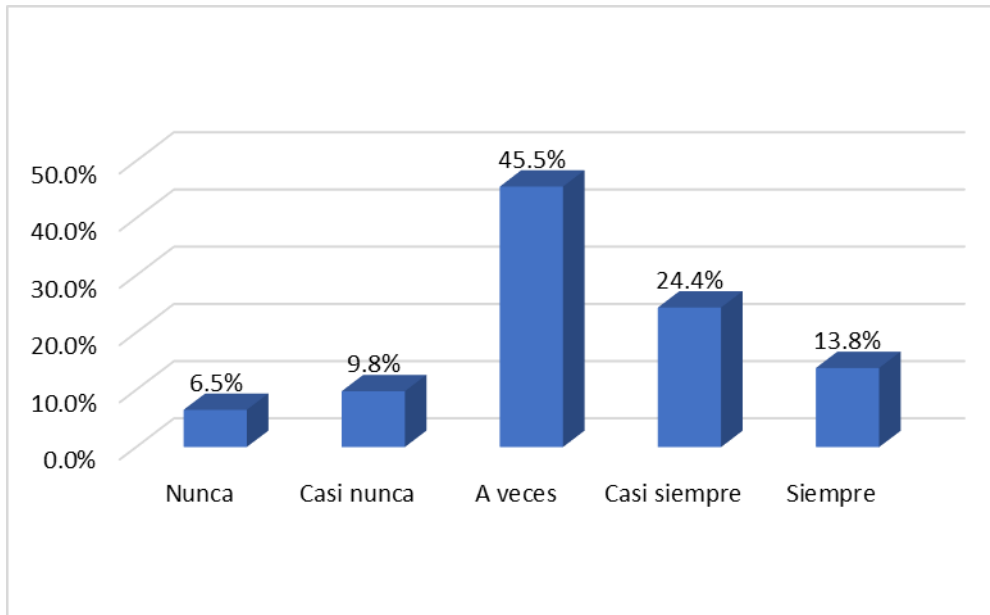
Figura 11.

Colaboración entre compañeros de trabajo



Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre el compañerismo en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

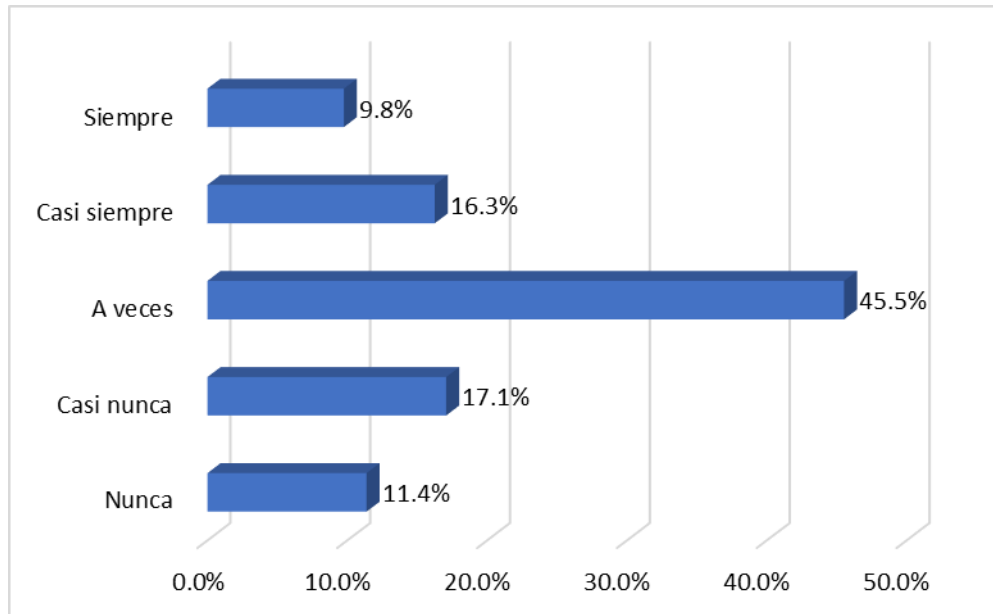
Según los datos de la figura, el 6,5% de los trabajadores de la UE403 RSLP encuestados nunca y el 9,8% casi nunca participan activamente en actos sociales organizados por la institución. Para ponerlo en perspectiva, el 45,5% sólo lo hace de forma esporádica, mientras que otro 24,4% lo hace muy habitualmente, y la proporción restante participa constantemente en eventos sociales y por último el 13.8 siempre.

Figura 12.*Participación de los trabajadores en actividades sociales.*

Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre la confraternidad en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

Apoyar al personal y a los demás implica proporcionarles formación adecuada, apoyo, recompensas por sus esfuerzos, supervisión adecuada y periódica, estímulo y garantizar que disponen de lo necesario para desempeñar con éxito su trabajo, así como colaborar con todos los miembros de la institución.

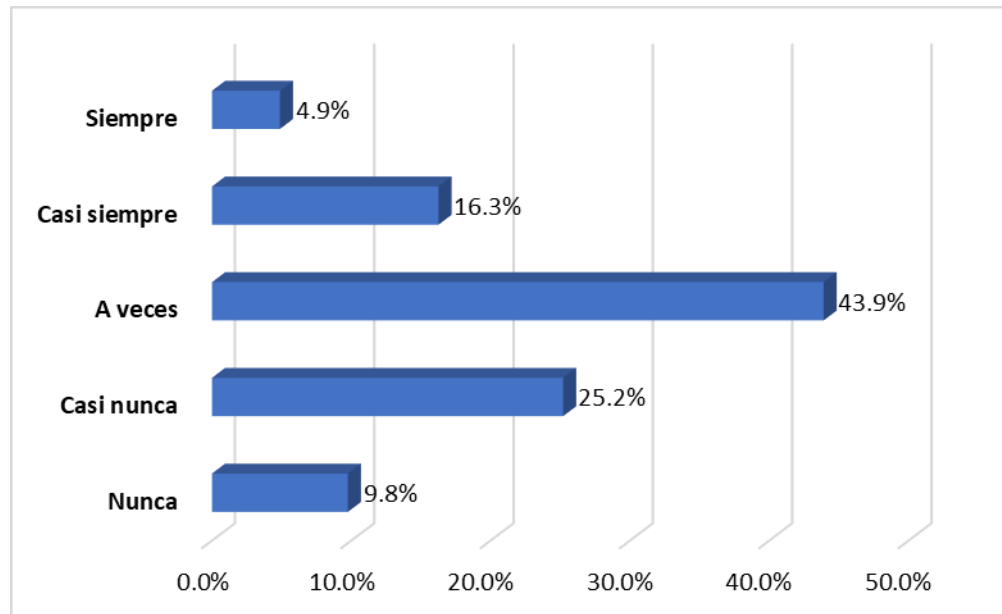
A este respecto, se preguntó a los encuestados si reciben ayuda de sus compañeros cuando tienen dificultades en el trabajo, y el 11,4% y el 17,1% respondieron que no y casi nunca, respectivamente. Además, el 45,5% afirmó que a veces presta ayuda a los compañeros cuando tienen dificultades, el 16,3% dijo que casi siempre y el 9,8% afirmó que siempre hay apoyo entre los compañeros cuando tienen dificultades.

Figura 13.*Apoyo de los compañeros de trabajo.*

Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre el apoyo de los compañeros en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

La figura 14 muestra los porcentajes de empleados encuestados que tienen diferentes actitudes hacia la toma de iniciativa y responsabilidad dentro de la institución. Un pequeño porcentaje, el 9,8%, nunca propone ideas o soluciones innovadoras a los problemas y no se responsabiliza de sus actos. Asimismo, un 25,2% casi nunca muestra estas actitudes. Por otro lado, el 43,9% afirma que a veces toma la iniciativa y la responsabilidad. Una parte significativa, el 16,3%, casi siempre propone ideas y asume responsabilidades, mientras que el 4,9% restante lo hace siempre.

La iniciativa es una valiosa habilidad que permite a los individuos proponer, desarrollar o crear sus propios proyectos. Tener la capacidad de anticiparse a los acontecimientos, generar nuevas ideas y asumir funciones es crucial para este puesto. Responsabilícese de sus creaciones y asuma los resultados que producen. Esto requiere un fuerte sentido de la propiedad y liderazgo sobre las operaciones. Asumir el papel de responsable significa no eximirse de responsabilidades.

Figura 14.*Iniciativa y responsabilidades de los trabajadores.*

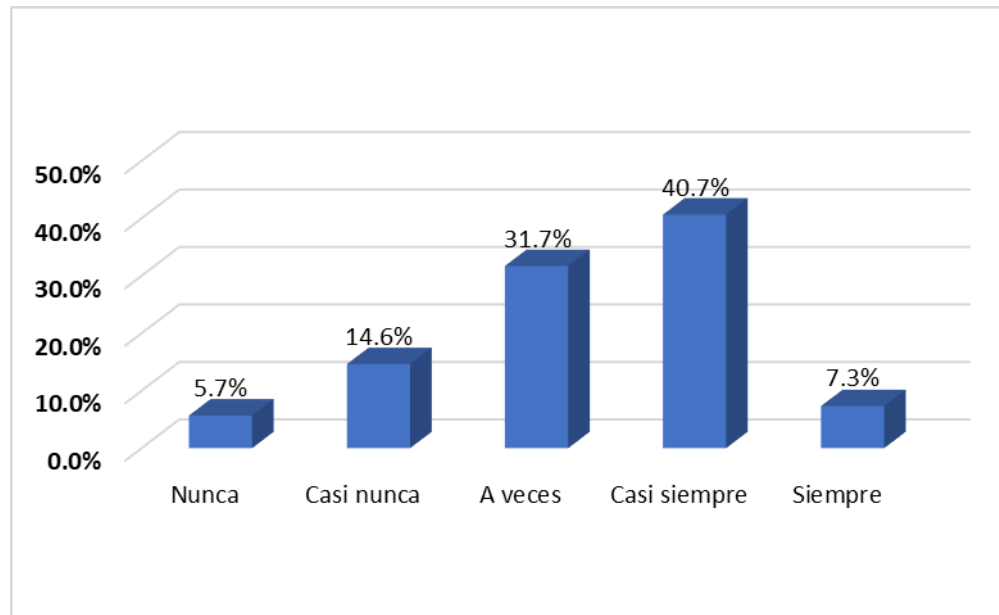
Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores en la iniciativa y responsabilidades en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

Ser capaz de resolver problemas de forma autónoma requiere que los trabajadores tengan la confianza necesaria para explicar y justificar las técnicas y soluciones que descubren. Esto implica utilizar explicaciones que estén a su alcance, basarse en el razonamiento deductivo y formalizar sus descubrimientos.

Según los resultados, un pequeño porcentaje de los encuestados (7,3%) es capaz de resolver problemas por sí mismo de forma constante, mientras que un porcentaje mayor (40,7%) es capaz de hacerlo la mayoría de las veces. Otro porcentaje (31,7%) afirma ser capaz de resolver problemas de forma autónoma sólo ocasionalmente. Sin embargo, hay un grupo de encuestados (14,6% y 5,7%) que afirman que nunca o casi nunca son capaces de gestionar problemas de forma autónoma, lo que significa que no pueden tomar la iniciativa por sí mismos.

Figura 15.

Capacidad para resolver los problemas de los trabajadores.



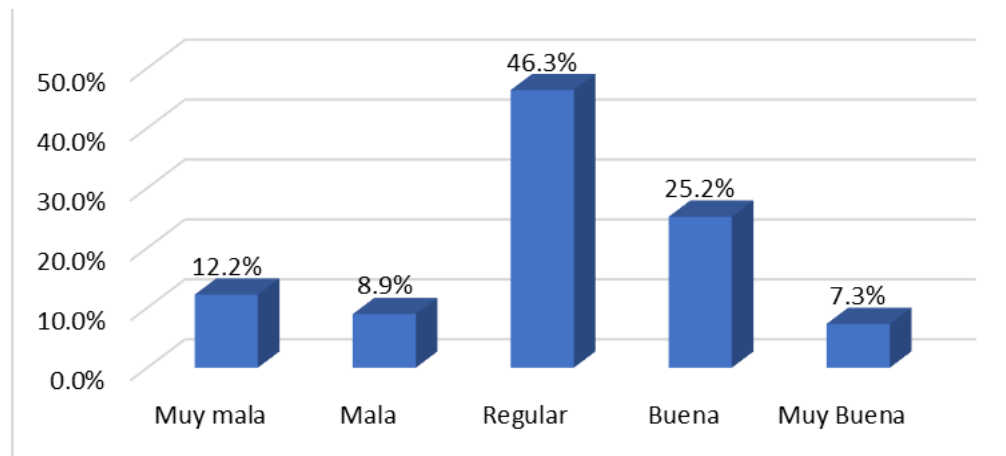
Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre las capacidades para resolver los problemas en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

La remuneración y los beneficios, por su parte, son valores que incluyen la suma de los salarios mensuales o quincenales, según el caso, así como otras ventajas que los empleados reciben a cambio de su desempeño.

Como se muestra en la Figura 16, el 12,2% considera que la remuneración y los beneficios obtenidos por RSLP UE403 son muy malos, el 8,9% los considera malos, pero el 46,3% y el 25,2% consideran que el salario obtenido es regular y bueno, respectivamente, y el porcentaje restante dice que es muy bueno.

Figura 16.

Percepción de la remuneración y los beneficios recibidos.

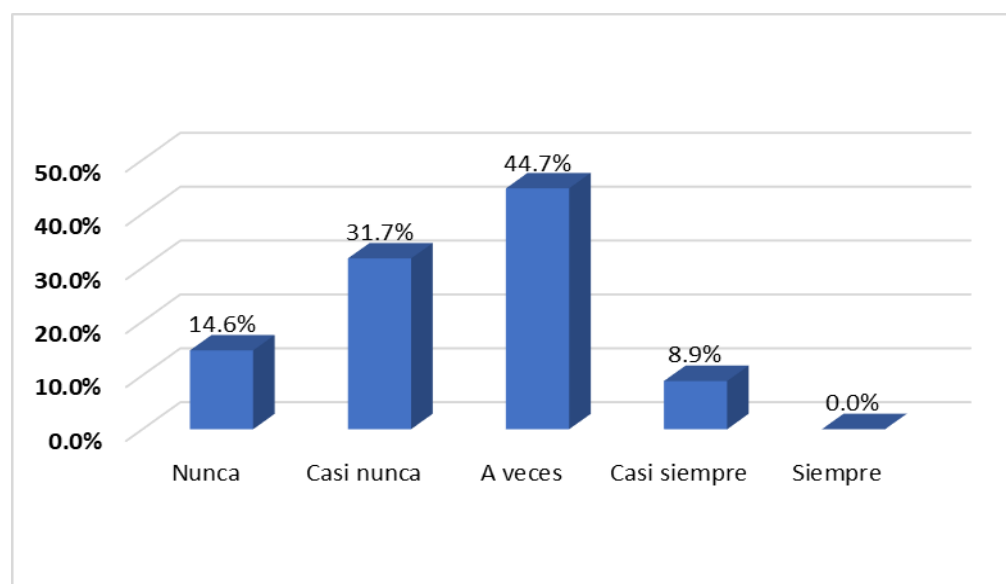


Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre la percepción de la remuneración y beneficios recibidos en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

Según las encuestas realizadas a los colaboradores de la institución, el 14,6% dijo que nunca se reconocen sus logros y objetivos, el 31,7% dijo que casi nunca se reconocen, el 44,7% dijo que a veces se reconocen y el 8,9% dijo que la institución casi siempre reconoce sus esfuerzos dentro de la institución.

Figura 17.

Reconocimiento de metas y logros alcanzados en el ámbito laboral.



Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre el reconocimiento frente a las

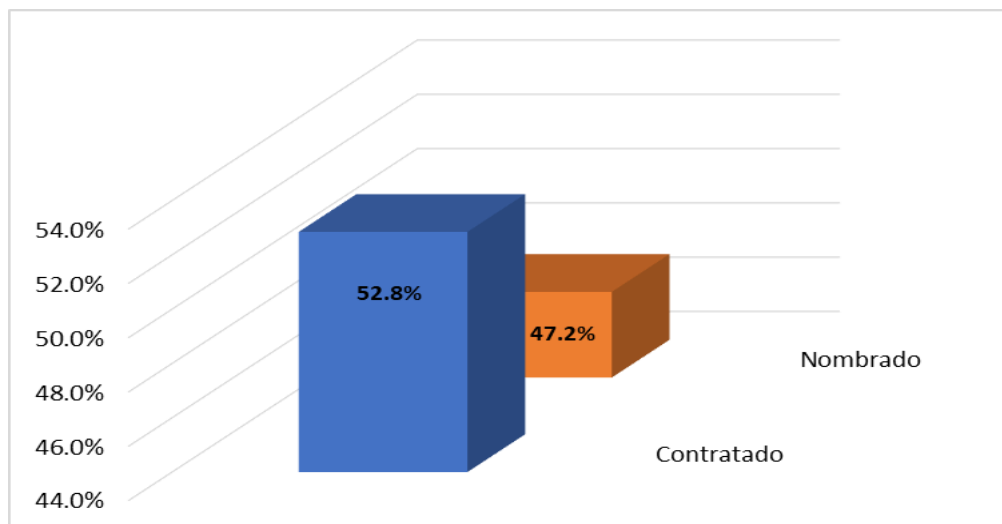
metas y logros alcanzados en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024)

Su situación laboral determina el tipo de trabajador que es, lo cual es vital entender porque la legislación laboral depende de su situación laboral. Además, afecta a las prestaciones y los impuestos.

En la figura 18 muestra que el 52,8% del personal de la UE403 RSLP encuestado es empleado, mientras que el 47,2% es nombrado. Esto significa que la institución contrata a cinco de cada diez trabajadores.

Figura 18.

Estatus laboral del trabajador de la RSLP UE 403



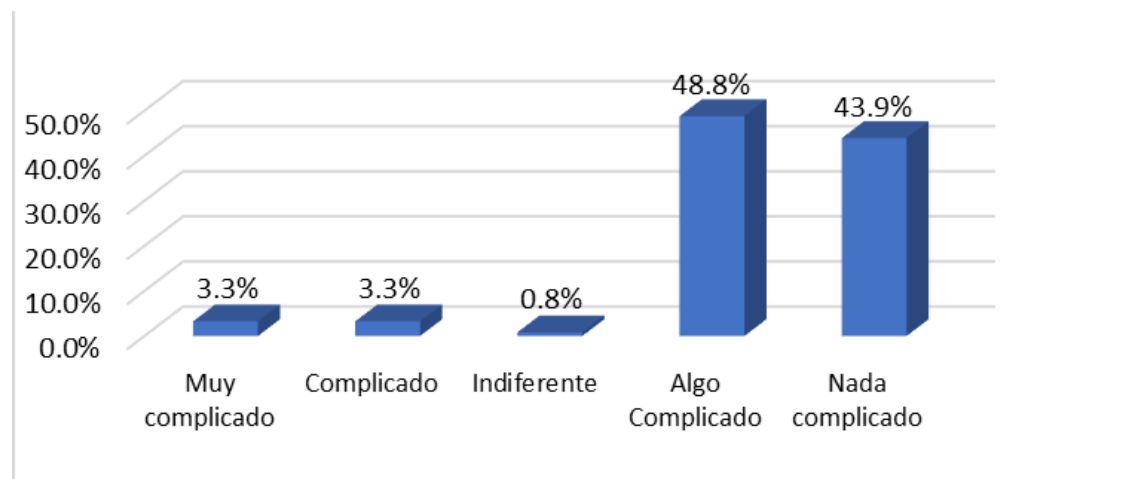
Nota. La presente figura muestra el porcentaje según el tipo de contratación laboral en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

4.2.2 DESEMPEÑO LABORAL.

Según la figura 19, el 43,9% de los servidores afirma que no es difícil integrarse en el equipo de trabajo de la institución, el 48,8% lo considera algo complicado, el 0,8% se muestra indiferente y el 3,3% lo considera complicado y muy complicado. Como resultado, es posible concluir que existe un ambiente de trabajo positivo para los lazos fraternales.

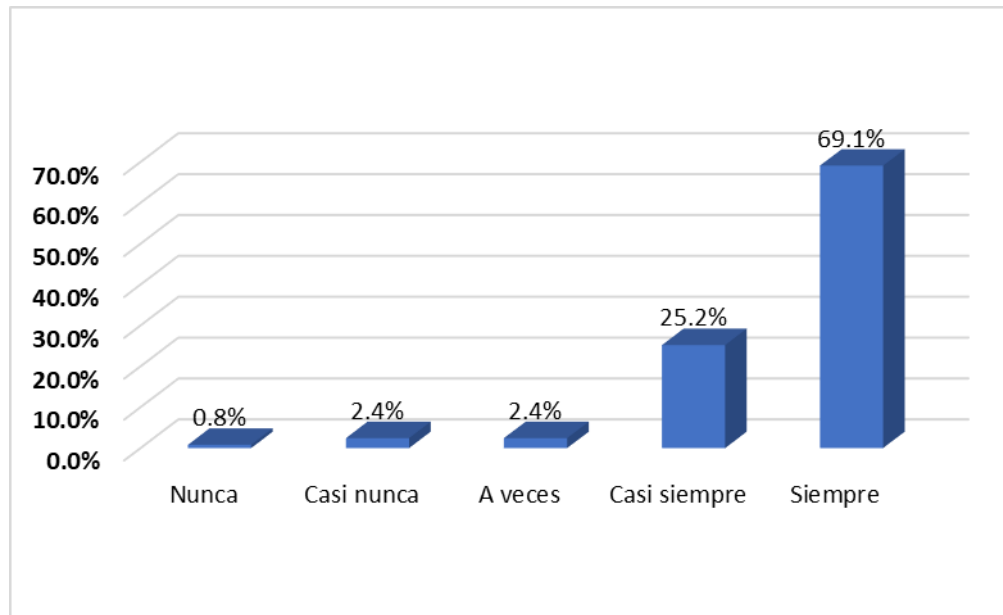
Figura 19.

Integración al equipo de trabajo



Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre la integración al equipo de trabajo en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

Es bien reconocido en todas las instituciones públicas que el trabajo está supeditado al cumplimiento de las expectativas de desempeño establecidas por el gobierno nacional. La encuesta realizada a los empleados de la RSLP UE 403 reveló que el 0,8% y el 2,4% nunca se identifican con los resultados en su área de trabajo, mientras que el 2,4% sólo se identifican ocasionalmente. Por otro lado, el 25,2% casi siempre se identifica con los resultados, y una mayoría significativa del 69,1% siempre se siente identificada con los resultados en su área de trabajo.

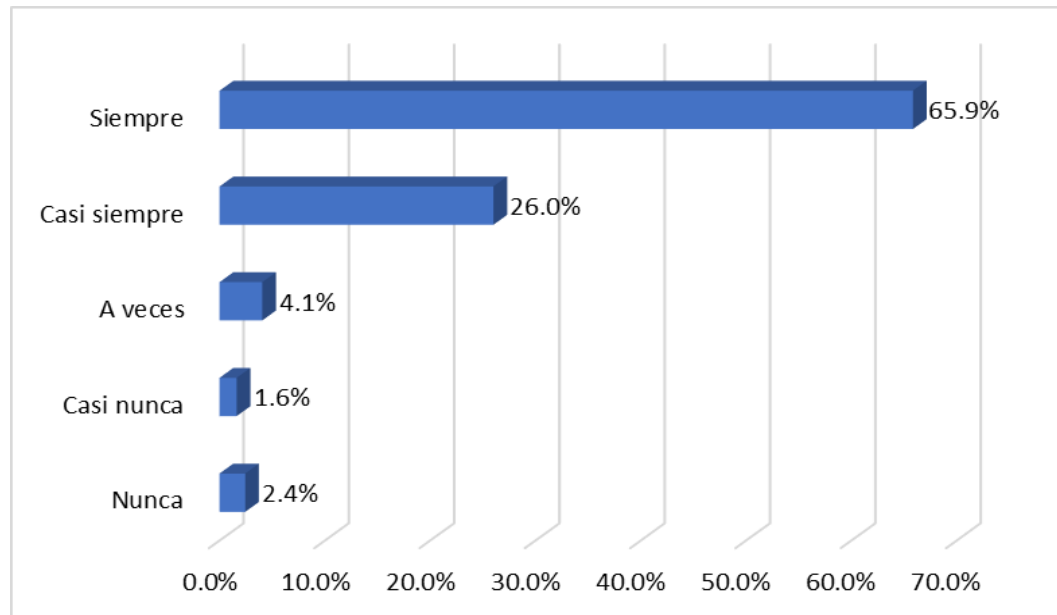
Figura 20.*Identificación de los resultados en el área de trabajo*

Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre la identificación de los resultados en el área de trabajo en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

A menudo surgen problemas dentro de una organización, y corresponde a todos los miembros del personal buscar activamente soluciones y colaborar hacia un objetivo compartido. Entre los empleados encuestados, el 2,4% afirmó que sus colegas nunca se anticipan a los problemas comunes en sus funciones, mientras que el 1,6% dijo que sus colegas casi nunca lo hacen. Además, el 4,1% mencionó que sus colegas sólo a veces anticipan problemas comunes. Por otra parte, el 26% y el 65,9% afirmaron que sus colegas casi siempre y siempre anticipan soluciones a problemas comunes en la institución, respectivamente.

Figura 21.

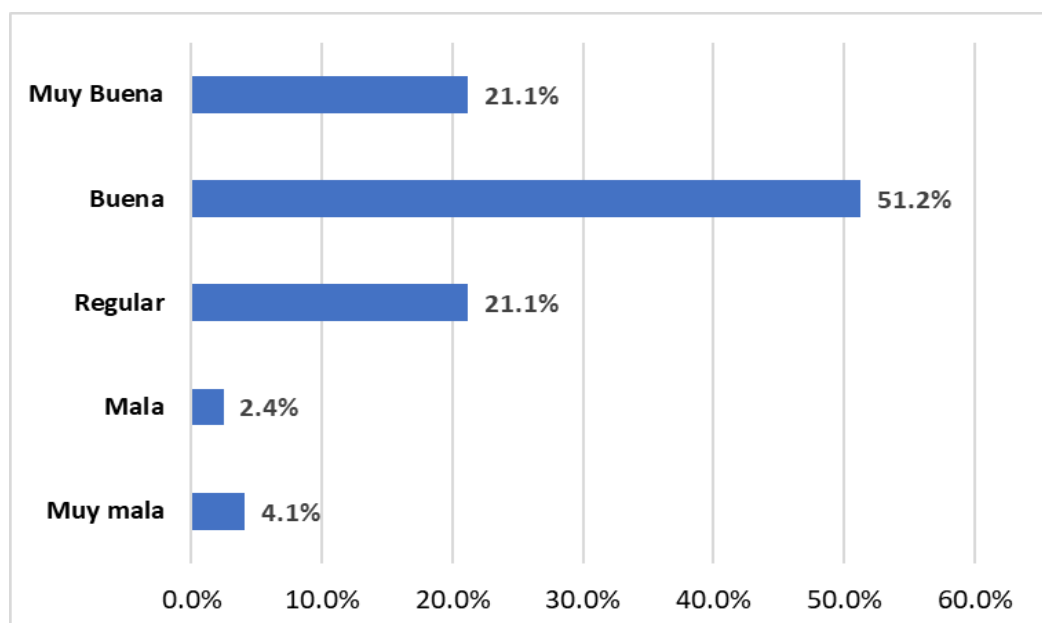
Anticipación de sus compañeros de trabajo frente a problemas comunes



Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre la anticipación en el trabajo frente a problemas comunes en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

Según los resultados, el 21,1%, el 51,2% y el 21,1% de los colaboradores de RSLP UE403 creen que la capacidad de resolución de problemas de sus compañeros es muy buena, buena y regular, respectivamente, mientras que el 4,1% y el 2,4% creen que es muy mala y mala.

Capacidad de sus colegas para resolver problemas

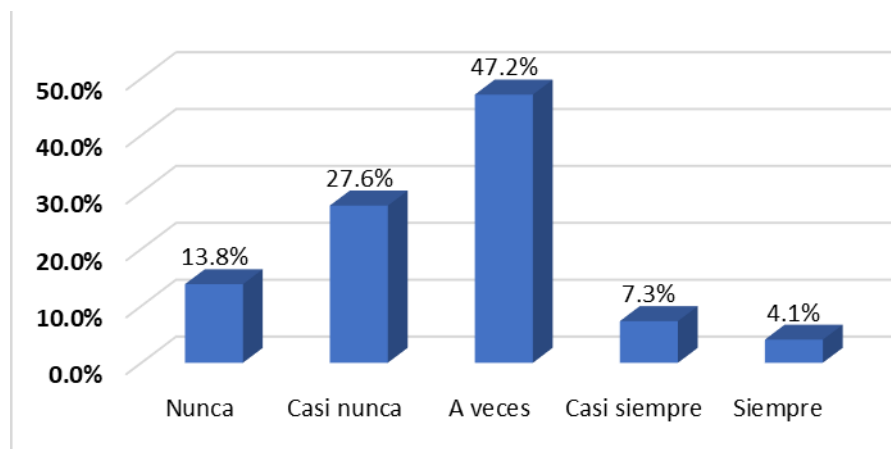


Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores en relación a la capacidad de los colegas para resolver problemas en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

Cuando hablamos de habilidades personales, nos referimos a los talentos y características que permiten a las personas alcanzar todo su potencial y fomentar así el progreso personal. El 13,8% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada por RSLP UE403 afirmó que la organización nunca fomenta el desarrollo de sus habilidades, el 27,6% afirmó que casi nunca lo hace y el 47,2% afirmó que sólo lo promueve a veces. Por otro lado, el 7,3% de los encuestados y el 4,1% de los encuestados, respectivamente, afirmaron que casi siempre y siempre fomentan el talento de sus compañeros.

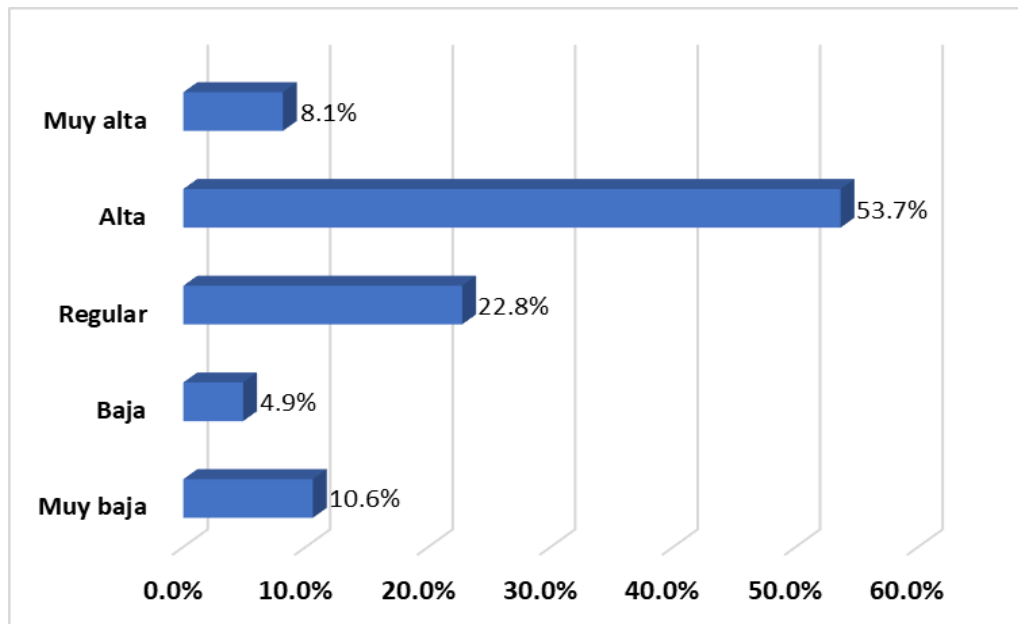
Figura 22.

Promover las habilidades del personal



Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores en relación a la promoción de habilidades en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

En la encuesta realizada a los miembros de UE403 RSLP, se abordó el tema de cómo juzgaban el rendimiento de sus compañeros de trabajo. El 10,6% dijo que era extremadamente bajo, el 4,9% que era bajo, el 22,8% que era regular, y el 53,7% y el 8,1% que era muy alto, como se ve en la tabla y la figura anteriores.

Figura 23.*Rendimiento laboral de los colegas de trabajo*

Nota. La presente figura muestra los porcentajes de la opinión personal de los colaboradores sobre el rendimiento laboral de los colegas de trabajo en la RSLP. Fuente: Elaboración propia (2024).

4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Dado que los indicadores utilizados para evaluar las variables son cualitativos, no es necesaria una prueba de normalidad para la prueba de hipótesis. En su lugar, se utiliza la Rho de Spearman, una medida estadística que cuantifica la disparidad entre dos variables.

Un valor "0" indica que no existe relación lineal entre las dos variables. Además, un número de "1" o "-1" indica una correlación positiva o negativa perfecta, respectivamente. Esto contrasta con la afirmación anterior. El examen suele arrojar una puntuación que se sitúa entre 0 y 1 o entre 0 y -1. La siguiente tabla ilustra el nivel de correlación.

Tabla 5.

El coeficiente de correlación de Spearman mide el grado de asociación.

RANGO	RELACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.19	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0.00	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	correlación positiva grande y perfecta

Nota. La presente tabla detalla el grado de asociación del coeficiente de Spearman. Fuente: Hernández (2014)

4.3.2 FORMULA DE CORRELACIÓN.

Las pruebas que se utilizó fueron de Spearman Rho y tiene la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

2

r_s = Coeficiente de correlación de rangos Spearman

D = la diferencia entre los rangos de las variables (x menos Y)

\sum = Sumatoria

n = Numero de datos

4.3.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.

En la tabla 6 muestra los resultados de la correlación entre las variables

Clima organizacional y desempeño laboral.

1. Formulación de hipótesis estadísticas.

Ho: X no tiene relación con Y.

El Clima organizacional no tiene relación significativa con el desempeño de los empleados en RSLP UE 403.

H1: X está relacionado con Y.

El clima organizacional tiene un impacto sustancial en el rendimiento laboral de los empleados en RSLP UE 403.

Nivel de significancia

Dado que se trata de un estudio de investigación social, elegimos un umbral de significación del 5%.

$$\alpha = 5\%$$

Tabla 6.

Resultados de correlación de las variables.

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (unilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	123	123
		Coeficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota. En la tabla se visualiza el resultado de la correlación de las variables X – Y ** correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral). Fuente: Elaboración propia (2024).

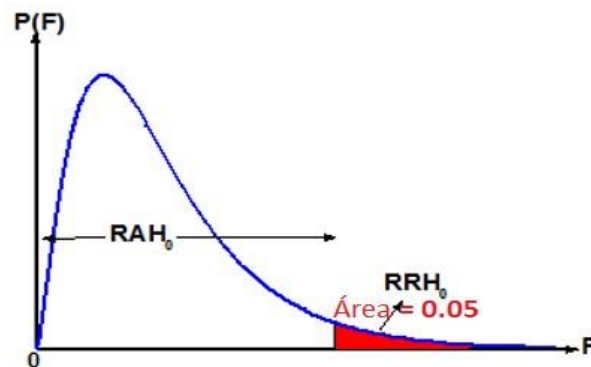
1. Interpretación, el valor P es 0,000, inferior al umbral de significancia de 0,05. De ello se deduce que no aceptamos la hipótesis nula, sino la hipótesis de investigación. De ello se deduce que no aceptamos la hipótesis nula, sino la hipótesis de la investigación. Del mismo modo, se revela una relación positiva muy significativa entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,757.

2. La región de rechazo

Delimita gráficamente las zonas en las que se aceptará o rechazará la hipótesis sugerida en el punto 1, que se dividen en función del nivel de significancia de la prueba.

Figura 24.

Significancia de la prueba



Nota. La zona roja delimita la región en la que se rechaza la hipótesis nula estadística. El criterio sugiere aceptar la hipótesis alterna cuando la Sig. (unilateral) obtenida es inferior a 0,05 (valor $P < 0,05$). Elaboración propia (2024)

3. El valor p-Valué estimado

El coeficiente Rho de Spearman estimado es 0,757, con un P-valor o significancia de 0,000. Los dos valores indican el grado de asociación entre las variables estudiadas.

4. Conclusión parcial (basada en la prueba).

La hipótesis general de la investigación se ve corroborada por el estadístico Rho de Spearman, que indica una alta correlación positiva entre el rendimiento laboral de los colaboradores y el clima organizacional en RSLP UE 403.

4.3.4 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Tabla 7.

Resultado de la correlación de variables.

		Desempeño Laboral	Estructura y Contexto	Comunicación	Identidad	Autonomía	Motivación	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,657**	,491**	,576**	,438**	,346**
		Sig. (unilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	123	123	123	123	123	123
	Estructura y Contexto	Coefficiente de correlación	,657**	1.000	,497**	,541**	,264**	,254**
		Sig. (unilateral)	0.000		0.000	0.000	0.002	0.002
		N	123	123	123	123	123	123
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,491**	,497**	1.000	,347**	,194*	,181*
		Sig. (unilateral)	0.000	0.000		0.000	0.016	0.023
		N	123	123	123	123	123	123
	Identidad	Coefficiente de correlación	,576**	,541**	,347**	1.000	,270**	,246**
		Sig. (unilateral)	0.000	0.000	0.000		0.001	0.003
		N	123	123	123	123	123	123
	Autonomía	Coefficiente de correlación	,438**	,264**	,194*	,270**	1.000	,267**
		Sig. (unilateral)	0.000	0.002	0.016	0.001		0.001
		N	123	123	123	123	123	123
	Motivación	Coefficiente de correlación	,346**	,254**	,181*	,246**	,267**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	0.002	0.023	0.003	0.001	
		N	123	123	123	123	123	123

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral). * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral). Elaboración propia (2024)

- Análisis de los resultados de correlación:

Relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de estructura y contexto: El coeficiente Rho de Spearman previsto entre el desempeño laboral y el conocimiento de las dimensiones estructural y de contexto es de 0,657, con un

valor p de 0,000. Ambos valores muestran una correlación moderadamente positiva.

La relación entre la dimensión comunicación y el desempeño en el trabajo es la siguiente:

El coeficiente Rho de Spearman, de 0,491, muestra que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado.

Relación entre la dimensión de identidad y el desempeño laboral de los colaboradores: De forma similar, el coeficiente Rho de Spearman entre el desempeño laboral y la dimensión de identidad es de 0,576, y el valor P para esta correlación es de 0,000. Esto ilustra la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de identidad. Se puede mostrar una conexión bastante positiva entre ambas cifras.

Se examinó la relación entre la dimensión de autonomía y el rendimiento laboral: Existe una relación moderadamente significativa entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado, como lo demuestra el coeficiente Rho de Spearman de 0,438. Esto demuestra que la dimensión autonomía está positivamente correlacionada con el desempeño laboral.

La correlación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión motivación. El hecho de que el coeficiente Rho de Spearman sea de 0,346 corrobora la idea de que la dimensión de la motivación tiene una modesta correlación positiva con el rendimiento laboral. Este resultado da credibilidad a las hipótesis específicas que se abordaron en el estudio.

V.-DISCUSIÓN

5.1. RELACIÓN ENTRE VARIABLES (SEGÚN LOS RESULTADOS).

Según los resultados, existe una elevada correlación positiva entre el desempeño laboral de los colaboradores de la RSLP UE 403 y el clima organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman estimado de 0,757 y un valor p de 0,000. El grado de asociación entre las variables investigadas se denota mediante dos valores.

5.2. CONCORDANCIA CON OTROS RESULTADOS.

En un estudio reciente realizado por Santamaría (2020), se descubrió una conexión entre el clima organizativo de Datapro S.A. y el desempeño de sus colaboradores. El valor de Chi-Cuadrado (bilateral) es 0,000, lo que indica significación estadística al nivel 0,05. Se ha observado que el clima organizacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral dentro de Datapro S.A. Los resultados, al compararlos con los obtenidos en la investigación, son alen

Los hallazgos de Meza (2018) indican que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($R=0,569$, $P=0,000$). Esto se descubrió como resultado del estudio que se llevó a cabo. De acuerdo con los hallazgos de la investigación, el rendimiento general de los trabajadores de la Universidad Linda Vista puede mejorar considerablemente mediante la mejora del entorno organizacional en la universidad.

Otro elemento crucial que se descubrió fue que los trabajadores con mayores salarios informan de un clima organizativo más agradable, lo que indica que el prestigio de la organización provoca una diferencia significativa en las opiniones sobre el clima laboral.

Según Castillo (2019), se utilizó un diseño correlacional, en el que participaron 34 empleadores, y la información se recogió mediante un muestreo censal. El Alfa de Cronbach, el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño laboral mostraron buena confiabilidad. La R de Spearman es de 0,866, con un valor p de 0,000, lo que indica una asociación positiva significativa. En resumen, el fortalecimiento del clima organizativo optimizará el rendimiento laboral de la entidad. Además, se descubrió que la comunicación es insuficiente, presentando señales en cortos períodos de tiempo, faltando confianza en la resolución de problemas y siendo necesario un cronograma de trabajo para crear deberes y plazos. Al hacerlo, mejorará el clima de la entidad. Las conclusiones son igualmente similares a las obtenidas en el presente estudio.

Los resultados de una prueba de hipótesis general que realizó Machuca (2016) revelaron que existe una asociación directa (positiva) ($r_s=0,770$) entre el desempeño laboral y el clima organizacional. La conexión entre el desempeño laboral y las dimensiones de estructura organizacional, responsabilidad, recompensa y manejo de conflictos fue directa (positiva) en la prueba específica, revelando una correlación sustancial ($r_s=0,754$; $r_s=0,693$; $r_s=0,699$; $r_s=0,717$). Así lo demostró el hecho de que la correlación fuera directa (positiva). Se comprobó que existía una asociación moderada entre el rendimiento laboral y las dimensiones de tolerancia al riesgo y apoyo ($r_s=0,523$; $r_s=0,591$). Este hallazgo coincide con los resultados obtenidos cuando la correlación entre estas variables fue positiva.

VI.-CONCLUSIONES

1. El análisis estadístico Ro Spearman indica una relación positiva alta (0,757) entre el desempeño laboral de los colaboradores de la RSLP U.E 403 y el clima organizacional a un nivel de significancia del 5%, indicando una asociación lineal del 75,7% entre ambas variables.
- 2- El desempeño laboral de los colaboradores del RSLP U.E 403 resultó tener una conexión moderadamente favorable (0,657 Ro Spearman) a un nivel de confianza del 95% con la dimensión estructura y contexto. Esto sugiere que las dos variables exhiben una correlación lineal del 65,7%.
3. La dimensión comunicación y la variable desempeño laboral presentan una asociación moderadamente positiva (0,491 Ro Spearman) en RSLP U.E. 403. Esto se debe a que la probabilidad de significación estadística es de 0,000, inferior al nivel de significación de $\alpha = 0,05$. Esto indica que las dos variables presentan una correlación lineal del 49,1%.
4. Se demostró una relación moderadamente positiva (0,576 Ro Spearman) entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de RSLP UE 403, con un nivel de significancia del 5%. Esto indica una relación lineal entre las dos variables, del 57,6%.
5. Se verifica que la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la RSLP UE 403 tienen una asociación moderadamente positiva (0,438 Ro Spearman). Esta relación es consistente con un nivel de confianza del 95%.
6. Basándose en la probabilidad de significación estadística = 0,000, que está por debajo del umbral de significación $\alpha = 0,05$, se puede concluir que existe una asociación moderadamente positiva (0,346 Ro Spearman) entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en RSLP UE 403. Esto

sugiere que existe una correlación lineal entre ambas variables que es un 34,6%. Esto sugiere que existe una correlación lineal entre las dos variables que es fuerte en un 34,6%. El nivel de rendimiento en el trabajo mejorará gradualmente a medida que aumente el nivel de motivación.

VII.-RECOMENDACIONES.

1. Dado que el objetivo de la investigación se centró en el personal empleado y nombrado de la sede administrativa de la RSLP U.E. 403, se aconseja que futuras investigaciones amplíen este estudio para incluir la Micro Redes de Salud de la institución.
2. Al Director ejecutivo y al Director Administrativo: promover y estimular el rendimiento laboral entre los empleados de RSLP U.E 403 mediante formaciones para fomentar la autonomía en la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la iniciativa, las habilidades laborales y el rendimiento con el fin de facilitar la mejora de la calidad del rendimiento del personal administrativo.
3. A la Unidad de recursos humanos desarrollar programas/ sesiones de motivación / pausas activas para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la RSLP U.E 403, generando buenas aptitudes orientado a mejorar la calidad del servicio al público usuario.
4. A los colaboradores, fomentar una comunicación eficaz entre los empleados de cada unidad para que puedan comunicar a sus supervisores sus necesidades en relación con las condiciones de trabajo y seguir realizando su trabajo de la mejor manera posible.
5. A los jefes de cada área: mantener una comunicación sólida con sus subordinados mientras realizan su trabajo diario de forma respetuosa, así como demostrar empatía hacia los demás.

VIII.-REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Bohórquez Angulo, B. M., & Vásquez Rosal, D. (2002). Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, [Tesis para Licenciado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas]. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP8221.pdf>
- Brunet, L. (2011). *El Clima De Trabajo En Las Organizaciones*. México D.F.: Trillas. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Saer, C. (1993). *A theory of performance In N. Schmitt, W.C. Borman and Associates, Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. Obtenido de <https://1library.co/article/dimensiones-desempe%C3%B1o-laboral-inteligencia-emocional-influencia-desempe%C3%B1o-l.y96nxkdy>
- Carola Castillo, N. D., & Espinoza, V. (2000). *Clima organizacional*. Obtenido de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
- Castellanos, J. R. (2010). *Competencias laborales y gestión del desempeño*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales-y-gestion-del-desempeno/>.
- Castillo S. (2019). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora DIGUCY E.I.R.L - 2019, [Tesis para Licenciada, Universidad Autónoma del Perú, Lima]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/897/Castillo%20Sebastian%2C%20Cynthia%20Margarita.pdf?sequence=1>

- Ccallo Maquera, M. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao llave - 2017 – 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]*. Obtenido de <https://1library.co/document/qmjeke8q-clima-organizacional-desempeno-laboral-trabajadores-municipalidad-provincial-collao.html>
- Chiavenato, I. (2000). *Talento Humano*. Edic. Popular.
- Chiavenato, I. (2002). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas*. México, D.F.: McGraw-Hill. P.596
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento organizacional*. México: McGRAW-HILL.
- Diaz Tello, Y. S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Internacional en Tingo María - 2019, [Tesis para Licenciada, Universidad de Huánuco, Huanúco]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2372>
- ESAN. (2015). Las nueve dimensiones del clima organizacional. *Revista Conexión Esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>
- Estela Chávez, E., & Puyo Huayunga, J. C. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017, [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto]*. Repositorio institucional. Obtenido de

Disponible en:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPSGT003130.pdf#page=27&zoom=100,109,122>

Lozano, L. (2022). clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Perú]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95606/Lozano_LJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Machuca Trujillo, M. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado, Tingo María 2015*, [Tesis para Licenciado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1312>

Mamani (2018), en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Andabamba - Apurímac 2018, (p. 46-48). desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado, Tingo María 2015, [Tesis para Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30237>

Manaure, C. d. (2014). Estrategias generales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral del personal docente de la escuela bolivariana estatal "Elia Márquez de Espinoza", [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta, Caracas]. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/402959079/t39133>

Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - México. *Revista Comuni@cción*, 8(2), 148-158. Obtenido de <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208/142>

Milkovich, M., & Boudra, K. (1994). *Características del Desempeño Laboral*. Madrid: VCU.

- Montoya Meza, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7490>
- Morales, A. C. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Cuba: Editora Política.
- Murphy, K. (1989). *Dimensions of Job Performance*. New York: Praeger.
- Nash, H. (1989). *El valor de la recompensa esperada*. Madrid - España: Ingenieros.
- Opere, M. (2017). *Factores que afectan al clima laboral: de la percepción al entorno*. Obtenido de <https://grupo-pya.com/factores-afectan-al-clima-laboral-la-percepcion-al-entorno/>
- Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. México D.F.: México: Académica española.
- Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). Los efectos del clima organizacional en el desempeño laboral gerencial y la satisfacción laboral. *Revista Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 9(1), 126-146.
- Puitiza, L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande*. 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú]. Disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2305/Puitiza%20Lucano%20Clarita%20Melissa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Psicología y Empresa. (2011). *Factores que afectan y conforman el clima organizacional*. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/factores-que-afectan-y-conforman-el-clima-organizacional.html>.

- Queipo, B., & Useche, M. C. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, VIII (3), 486-496. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Colombia: Programa de Psicología UNAD CEAD Arbeláez. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=4EEC8917407DD8FF3A4FC0E7E53AA1C0.jvm1?sequence=1>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. Obtenido de <https://1library.co/article/estructura-organizacional-empresa-planeamiento-estrat%C3%A9gico.6qmj3m5q>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON. Obtenido de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rubio Sánchez, T. (2016). *Recursos Humanos: Dirección y Gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: OCTAEDRO, S.L.
- Sanín Posada, J. A., & Salanova Soria, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Revista Universitas Psychologica*, 13(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n1/v13n1a09.pdf>
- Sandoval, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Revista Hitos de ciencias económico administrativas*, 10(27), 83-87. Obtenido de <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>
- Santamaría, G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el

desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.
[Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7204>

Schneider, B., & Bartlett, C. J. (1968). Individual differences and organizational climate: I. The research plan and questionnaire development. *Revista Personnel Psychology*, 21(323-333). Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1968.tb02033.x>

Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos*. Guadalajara: Limusa.

Tovar, L. (2012). *Importancia de la medición del clima organizacional*. *Psicología Integral Consultores*. Obtenido de <http://psicointegral.com/articulos-de-gestion-humana/21-articulos-de-gestion-humana/36-importancia-de-la-medicion-del-clima-organizacional.html>.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. México: Manual Moderno.
Obtenido de <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Valera, R. (2015). *Clima laboral negativo*. Obtenido de <https://www.joblers.net/climalaboral-negativo/>.

Vidaurre, R. B. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de El Salvador, [Tesis para Maestría, Universidad Dr. José Matías Delgado, Antiguo Cuscatlán, El Salvador]*. Obtenido de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/MPO/ADVD0001155.pdf>.

IX. ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<u>Interrogante General</u> ¿Cuál es nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?	<u>Objetivo General</u> Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.	<u>Hipótesis General</u> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.	X=Clima organizacional.	Estructura y Contexto.	Tamaño de organización. Forma de la organización. Condiciones de trabajo.	<u>Tipo de Investigación</u> Descriptivo <u>Nivel de Investigación</u> Correlacional <u>Diseño de Investigación</u> No experimental y transversal <u>Población</u> 123 trabajadores de la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023. <u>Técnica</u> Análisis bibliográfico, encuestas. <u>Instrumento</u> Encuesta Escala tipo Likert, No paramétricas $p < 0.05$, no es una distribución normal
				Comunicación.	Comunicación interna. Comunicación interpersonal.	
				Identidad.	Identidad con la organización. Identidad con sus compañeros	
				Autonomía	Toma de decisiones. Resolver problemas	
				Motivación	Remuneraciones y beneficios Logro. Poder. condición laboral.	
<u>Interrogante Especifica</u> ¿Cuál es el nivel de relación existe entre la dimensión estructura y contexto.	<u>Objetivo Especifico</u> Conocer el nivel de relación que existe entre la	<u>Hipótesis Especifica</u> Existe relación entre la dimensión estructura y	Y= Desempeño Laboral	Trabajo en equipo.	Integración al equipo. Identificación.	
				Iniciativa.	Anticipación. Capacidad.	

<p>y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la</p>	<p>dimensión estructura y contexto y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p> <p>Conocer el nivel de relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores en Sede administrativ a de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p> <p>Conocer el nivel de relación que existe entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p>	<p>contexto y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Existe relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p> <p>Existe relación entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p>		<p>Habilidades laborales.</p> <p>Rendimiento Profesional</p>	<p>Nivel de habilidades del personal.</p> <p>Nivel de rendimiento.</p>	<p>Nivel de significancia(α)=0.05 (5%). Intervalo de confianza (1- α)=0.95 (95%) Regla de decisión Si P valor > α=Acep Ho Si P valor < α=Rech Ho y aceptamos H1</p>
---	--	--	--	--	--	---

<p>Red de Salud Leoncio Prado 2023.?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023?</p>	<p>Conocer el nivel de relación que existe entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p> <p>Conocer el nivel de relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p>	<p>Existe relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.</p> <p>Existe relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado 2023.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 2. Cuestionario de encuesta aplicada a los colaboradores en la Sede Administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

Estimado colaborador, estamos muy interesados en conocer tu opinión, sobre **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO. 2023**. La encuesta dura pocos minutos y te aseguramos que toda la información será confidencial.

I. DATOS GENERALES

- Sexo	a) Masculino		b) Femenino		
- Edad					
- Estado civil	a) Soltero	b) Casado	c) Viudo	d) Divorciado	
- Grado de instrucción	a) Técnica	b) Universitaria	c) Posgrado	d) Doctorado	e) PHD
- Condición laboral	a) Contratado	b) Nombrado			

II. CLIMA ORGANIZACIONAL

- ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? El tamaño de la infraestructura para la institución, considerando la cantidad de trabajadores que alberga es adecuado.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Indiferente
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? La distribución de las oficinas y los espacios son adecuados.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Indiferente
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- ¿Cómo califica las condiciones físicas en su área de trabajo?
 - Muy mala
 - Mala
 - Regular
 - Buena
 - Muy buena.
- Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con mis actividades laborales.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Indiferente
 - De acuerdo
 - Muy de acuerdo.
- ¿Cómo califica la calidad de comunicación con sus colegas de trabajo?
 - Muy mala
 - Mala
 - Regular
 - Buena
 - Muy buena.
- ¿Con qué frecuencia sus compañeros de trabajo cooperan entre sí?
 - Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
- ¿Con qué frecuencia los trabajadores, participan voluntariamente de las actividades sociales programadas por la institución?

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
8. ¿Con qué frecuencia recibe apoyo de sus compañeros, al presentar dificultades en el trabajo?
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
9. ¿Con qué frecuencia los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores?
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
10. ¿Con qué frecuencia sus compañeros de trabajo son capaces de resolver problemas de forma autónoma?
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
11. ¿Cómo califica la remuneración y los beneficios que recibe por su labor en la institución?
1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy buena.
12. ¿Con qué frecuencia sus logros y metas alcanzadas en el ámbito laboral, son reconocidos por la institución?
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

III. DESEMPEÑO LABORAL

13. ¿Qué tan complicado le resultó integrarse al equipo de trabajo?
1. Muy complicado 2. Complicado 3. Indiferente 4. Algo complicado
5. Nada complicado
14. ¿Con qué frecuencia se siente identificado con los resultados obtenidos en su área de trabajo?
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
15. ¿Con qué frecuencia sus compañeros de trabajo suelen anticiparse a los problemas comunes en el ámbito de sus funciones laborales?
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
16. ¿Cómo califica la capacidad de sus colegas de trabajo, para resolver problemas?
1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy buena.
17. ¿Con qué frecuencia la institución promueve el desarrollo de habilidades del personal?
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre
18. ¿Cómo califica el rendimiento laboral de sus colegas de trabajo?
1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy Alta.

ANEXO N°03 - PROCESAMIENTO DE ENCUESTA

ENCUESTA ADOS	Clima organizacional																				
	Datos Generales																				
	D.G. 1	D.G. 2	D.G. 3	D.G. 4	D.G. 5	I.1	I.1	I.2	I.2	I.3	I.3	I.4	I.4	I.5	I.5	I.6	I.6	I.7	I.7	I.8	I.8
E1	M	47	D	S.T	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Regular	3	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Casi siempre	4
E2	M	34	S	S.U	C	De acuerdo	4	En desacuerdo	2	Muy mala	1	Muy de acuerdo	5	Regular	3	A veces	3	A veces	3	A veces	3
E3	F	43	C	S.U	C	De acuerdo	4	Totalmente de acuerdo	5	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Nunca	1	A veces	3	A veces	3
E4	M	29	S	S.T	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	De acuerdo	4	Regular	3	Casi siempre	4	Nunca	1	A veces	3
E5	F	37	S	S.U	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Mala	2	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi nunca	2	A veces	3	Casi nunca	2
E6	M	54	C	S.T	C	De acuerdo	4	Totalmente de acuerdo	5	Muy mala	1	De acuerdo	4	Muy Buena	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4
E7	M	39	S	P	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	A veces	3	Siempre	5
E8	F	37	S	S.U	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	A veces	3
E9	F	39	S	S.T	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente de acuerdo	5	Buena	4	De acuerdo	4	Buena	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Siempre	5
E10	M	39	S	P	C	De acuerdo	4	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Casi siempre	4	A veces	3	A veces	3
E11	F	46	C	P	C	Totalmente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo	5	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi nunca	2	Casi siempre	4	A veces	3
E12	M	44	C	S.T	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Regular	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Siempre	5
E13	M	39	S	S.U	C	En desacuerdo	2	Totalmente de acuerdo	5	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4
E14	F	37	S	S.U	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	De acuerdo	4	Regular	3	A veces	3	A veces	3	Siempre	5
E15	M	29	S	S.T	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	Casi siempre	4	A veces	3
E16	F	41	C	S.T	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Mala	2	En desacuerdo	2	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Casi nunca	2
E17	M	42	C	P	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Mala	2	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	A veces	3	Casi nunca	2	Nunca	1
E18	F	35	S	S.U	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente de acuerdo	5	Muy buena	5	De acuerdo	4	Muy Buena	5	Casi siempre	4	A veces	3	A veces	3
E19	M	29	S	S.U	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Mala	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Nunca	1	A veces	3	Casi nunca	2
E20	F	31	S	S.T	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	A veces	3	Casi nunca	2	Casi siempre	4
E21	M	30	S	P	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente de acuerdo	5	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	Siempre	5
E22	M	36	S	S.U	C	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	A veces	3
E23	F	45	S	S.U	C	Totalmente en desacuerdo	1	De acuerdo	4	Regular	3	De acuerdo	4	Buena	4	Casi siempre	4	A veces	3	Casi nunca	2
E24	M	38	S	S.T	C	En desacuerdo	2	De acuerdo	4	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Siempre	5
E25	F	54	C	P	C	Totalmente en desacuerdo	1	De acuerdo	4	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	Casi siempre	4
E26	M	30	S	S.U	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	De acuerdo	4	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Siempre	5
E27	M	41	S	S.T	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente de acuerdo	5	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E28	F	32	S	S.U	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	A veces	3
E29	M	40	C	P	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	De acuerdo	4	Buena	4	A veces	3	Casi nunca	2	Casi nunca	2
E30	F	41	S	S.T	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Siempre	5
E31	F	26	S	P	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Regular	3	Nunca	1	A veces	3	Nunca	1
E32	F	33	S	S.U	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	De acuerdo	4	Buena	4	Nunca	1	A veces	3	Nunca	1
E33	M	38	S	S.T	C	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Mala	2	En desacuerdo	2	Regular	3	A veces	3	A veces	3	Casi nunca	2
E34	M	28	S	S.T	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Muy mala	1	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1
E35	F	48	C	P	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Casi siempre	4	A veces	3	A veces	3
E36	M	34	S	S.U	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Mala	2	En desacuerdo	2	Buena	4	A veces	3	A veces	3	A veces	3
E37	-	-	-	-	-	Totalmente de	-	De acuerdo	-	Muy buena	-	Muy de acuerdo	-	Regular	-	Siempre	-	Casi siempre	-	Casi siempre	-

E38	F	39	S	P	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Mala	2	De acuerdo	4	Regular	3	Nunca	1	Siempre	5	Casi nunca	2
E39	M	48	C	ST	C	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	De acuerdo	4	Buena	4	Casi siempre	4	A veces	3	Casi siempre	4
E40	F	58	V	ST	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Regular	3	Totalmente en desacuerdo	1	Muy mala	1	Nunca	1	A veces	3	Nunca	1
E41	M	42	S	ST	C	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Casi siempre	4	Casi nunca	2	A veces	3
E42	F	47	C	ST	C	De acuerdo	4	Totalmente de acuerdo	5	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	Siempre	5
E43	F	34	S	SU	C	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy mala	1	Casi nunca	2	A veces	3	Nunca	1
E44	M	42	S	SU	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Muy buena	5	De acuerdo	4	Regular	3	A veces	3	A veces	3	Casi siempre	4
E45	M	37	S	ST	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Mala	2	De acuerdo	4	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	A veces	3
E46	F	49	C	ST	C	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	En desacuerdo	2	Muy mala	1	Casi siempre	4	Casi nunca	2	A veces	3
E47	F	41	S	SU	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	A veces	3
E48	M	60	D	P	C	De acuerdo	4	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	Casi siempre	4
E49	F	28	S	SU	C	Totalmente de acuerdo	5	En desacuerdo	2	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	Casi siempre	4	A veces	3
E50	F	65	D	SU	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	A veces	3	Casi siempre	4	A veces	3
E51	M	44	S	P	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	De acuerdo	4	Muy Buena	5	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E52	F	47	S	SU	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy mala	1	Siempre	5	Casi siempre	4	A veces	3
E53	M	30	S	P	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	Casi nunca	2	Siempre	5
E54	F	70	V	SU	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	A veces	3	Siempre	5	A veces	3
E55	M	36	S	ST	C	Totalmente de acuerdo	5	En desacuerdo	2	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	Casi siempre	4	A veces	3
E56	F	32	S	P	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	A veces	3
E57	F	55	C	SU	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Regular	3	En desacuerdo	2	Buena	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Nunca	1
E58	M	38	S	ST	C	Totalmente de acuerdo	5	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	Casi siempre	4
E59	F	39	C	P	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy mala	1	Casi siempre	4	Casi nunca	2	A veces	3
E60	M	41	S	SU	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Siempre	5	A veces	3
E61	F	53	C	ST	C	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Muy mala	1	De acuerdo	4	Regular	3	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Nunca	1
E62	M	40	S	P	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Regular	3	En desacuerdo	2	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Casi siempre	4
E63	M	42	C	SU	C	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Regular	3	Casi siempre	4	A veces	3	A veces	3
E64	M	32	S	SU	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Mala	2	De acuerdo	4	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Casi siempre	4
E65	M	21	S	P	C	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Muy mala	1	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	Siempre	5
E66	F	63	C	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	A veces	3	Casi siempre	4	Casi nunca	2
E67	M	42	S	ST	N	En desacuerdo	2	De acuerdo	4	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4
E68	F	52	S	ST	N	De acuerdo	4	De acuerdo	4	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E69	M	42	C	ST	N	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Muy mala	1	A veces	3	Siempre	5	Casi nunca	2
E70	M	42	S	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Muy mala	1	Muy de acuerdo	5	Buena	4	A veces	3	Casi nunca	2	Casi nunca	2
E71	F	51	S	ST	N	De acuerdo	4	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	Casi nunca	2
E72	M	50	C	P	N	Totalmente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo	5	Buena	4	De acuerdo	4	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E73	M	42	D	SU	N	Totalmente de acuerdo	5	De acuerdo	4	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	Siempre	5	A veces	3
E74	M	41	S	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Mala	2	De acuerdo	4	Muy mala	1	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2
E75	F	53	S	SU	N	En desacuerdo	2	De acuerdo	4	Muy mala	1	De acuerdo	4	Muy Buena	5	Casi siempre	4	Siempre	5	A veces	3
E76	F	55	D	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Casi nunca	2
E77	M	61	D	ST	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	De acuerdo	4	Regular	3	Casi nunca	2	Casi siempre	4	Casi nunca	2
E78	F	39	S	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Mala	2	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	A veces	3	A veces	3
E79	F	48	C	SU	N	De acuerdo	4	Totalmente de acuerdo	5	Mala	2	De acuerdo	4	Regular	3	Siempre	5	A veces	3	Siempre	5
E80	M	66	D	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	A veces	3	Casi nunca	2

E81	F	44	S	P	N	De acuerdo	4	De acuerdo	4	Muy mala	1	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	Siempre	5	A veces	3
E82	F	56	C	SU	N	De acuerdo	4	Totalmente en desacuerdo	1	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4
E83	F	55	S	ST	N	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Muy mala	1	De acuerdo	4	Buena	4	A veces	3	A veces	3	Casi nunca	2
E84	F	62	C	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Mala	2	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Casi siempre	4
E85	M	64	D	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Totalmente en desacuerdo	1	Muy mala	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	A veces	3
E86	F	54	S	SU	N	Totalmente en desacuerdo	1	De acuerdo	4	Mala	2	Totalmente en desacuerdo	1	Muy mala	1	Casi siempre	4	Nunca	1	Casi nunca	2
E87	M	64	D	ST	N	En desacuerdo	2	Totalmente de acuerdo	5	Muy mala	1	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E88	F	39	S	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Mala	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Nunca	1	A veces	3	Nunca	1
E89	F	42	S	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	En desacuerdo	2	Regular	3	Casi siempre	4	A veces	3	Casi nunca	2
E90	M	51	D	SU	N	De acuerdo	4	Totalmente de acuerdo	5	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4
E91	F	53	S	SU	N	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Regular	3	Totalmente en desacuerdo	1	Mala	2	A veces	3	Casi siempre	4	Nunca	1
E92	F	64	D	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	De acuerdo	4	Regular	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	A veces	3
E93	M	53	C	ST	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Mala	2	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi nunca	2	A veces	3	A veces	3
E94	F	60	S	P	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Muy mala	1	Muy de acuerdo	5	Mala	2	A veces	3	Casi siempre	4	Nunca	1
E95	M	53	S	SU	N	Totalmente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo	5	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E96	M	62	C	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	De acuerdo	4	Buena	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	A veces	3
E97	F	67	C	P	N	Totalmente de acuerdo	5	En desacuerdo	2	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	Casi siempre	4
E98	M	59	C	SU	N	De acuerdo	4	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	Casi siempre	4	A veces	3
E99	F	53	S	ST	N	Totalmente en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Mala	2	En desacuerdo	2	Mala	2	Casi siempre	4	A veces	3	Casi nunca	2
E100	M	50	S	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	De acuerdo	4	Regular	3	Casi siempre	4	Casi siempre	4	A veces	3
E101	M	59	D	SU	N	De acuerdo	4	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	A veces	3	Nunca	1	Casi nunca	2
E102	F	41	S	ST	N	Totalmente de acuerdo	5	Totalmente en desacuerdo	1	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E103	F	57	D	P	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	De acuerdo	4	Regular	3	A veces	3	Casi siempre	4	A veces	3
E104	M	56	C	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	A veces	3
E105	M	48	S	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Muy buena	5	De acuerdo	4	Regular	3	A veces	3	Nunca	1	Casi siempre	4
E106	F	58	C	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E107	M	57	S	SU	N	Totalmente en desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	1	Mala	2	De acuerdo	4	Regular	3	A veces	3	Casi siempre	4	Nunca	1
E108	F	54	C	ST	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Regular	3	De acuerdo	4	Regular	3	A veces	3	Casi siempre	4	A veces	3
E109	M	42	S	P	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	A veces	3
E110	M	67	V	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	De acuerdo	4	Muy Buena	5	Siempre	5	Siempre	5	A veces	3
E111	F	45	S	SU	N	Indiferente	3	En desacuerdo	2	Regular	3	De acuerdo	4	Buena	4	A veces	3	Siempre	5	A veces	3
E112	F	32	S	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente de acuerdo	5	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Regular	3	Siempre	5	Casi siempre	4	A veces	3
E113	M	63	C	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente en desacuerdo	1	Mala	2	En desacuerdo	2	Buena	4	A veces	3	Siempre	5	Nunca	1
E114	M	45	S	ST	N	Totalmente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo	5	Muy buena	5	De acuerdo	4	Muy Buena	5	Siempre	5	Nunca	1	A veces	3
E115	F	33	S	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente de acuerdo	5	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Buena	4	Siempre	5	Nunca	1	A veces	3
E116	F	41	C	ST	N	De acuerdo	4	En desacuerdo	2	Mala	2	Muy de acuerdo	5	Regular	3	A veces	3	Siempre	5	A veces	3
E117	M	37	S	P	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	De acuerdo	4	Muy Buena	5	A veces	3	Siempre	5	Casi siempre	4
E118	F	30	S	SU	N	Totalmente de acuerdo	5	De acuerdo	4	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	A veces	3	A veces	3
E119	M	28	S	ST	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	De acuerdo	4	Buena	4	Siempre	5	Siempre	5	A veces	3
E120	M	45	C	SU	N	En desacuerdo	2	Totalmente de acuerdo	5	Muy buena	5	Muy de acuerdo	5	Muy Buena	5	Siempre	5	A veces	3	Casi siempre	4
E121	F	46	C	SU	N	En desacuerdo	2	De acuerdo	4	Regular	3	Muy de acuerdo	5	Regular	3	A veces	3	Siempre	5	A veces	3
E122	M	40	S	SU	N	En desacuerdo	2	En desacuerdo	2	Buena	4	De acuerdo	4	Buena	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Nunca	1
E123	M	38	S	SU	N	Totalmente en desacuerdo	1	De acuerdo	4	Regular	3	Totalmente en desacuerdo	1	Regular	3	Casi nunca	2	Nunca	1	Casi nunca	2

ITEMS																			
								Desempeño Laboral											
I.9	I.9	I.10	I.10	I.11	I.11	I.12	I.12	I.13	I.13	I.14	I.14	I.15	I.15	I.16	I.16	I.17	I.17	I.18	I.18
Nunca	1	Casi nunca	2	Muy mala	1	Nunca	1	Nada complicado	5	A veces	3	Nunca	1	Buena	4	Casi nunca	2	Regular	3
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	Casi nunca	2	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	A veces	3	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Regular	3
Casi siempre	4	Casi nunca	2	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Casi nunca	2	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi nunca	2	Muy mala	1	Nunca	1	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Regular	3
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Muy buena	5	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	Siempre	5	Alta	4
Casi siempre	4	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Regular	3	Casi siempre	4	Regular	3
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Casi siempre	4	Casi nunca	2	Buena	4	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	Siempre	5	Alta	4
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Indiferente	3	A veces	3	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Regular	3
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Nunca	1	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	Siempre	5	Muy Alta	5
A veces	3	Casi siempre	4	Muy buena	5	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Regular	3
Casi nunca	2	Nunca	1	Buena	4	A veces	3	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi siempre	4	Nada complicado	5	Casi nunca	2	Siempre	5	Regular	3	Casi nunca	2	Regular	3
A veces	3	Casi siempre	4	Muy mala	1	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Nunca	1	Buena	4	A veces	3	Regular	3
Casi nunca	2	A veces	3	Regular	3	Nunca	1	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Regular	3
Nunca	1	Nunca	1	Muy mala	1	Casi nunca	2	Muy complicado	1	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Regular	3	A veces	3	Regular	3
Casi siempre	4	Casi siempre	4	Muy buena	5	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	Siempre	5	Muy Alta	5
Casi nunca	2	A veces	3	Buena	4	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Nunca	1	Buena	4	A veces	3	Regular	3
A veces	3	Nunca	1	Buena	4	Nunca	1	Algo complicado	4	Nunca	1	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Baja	2
Casi siempre	4	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	Casi siempre	4	Muy Alta	5
Casi siempre	4	Casi siempre	4	Muy buena	5	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Casi siempre	4	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	A veces	3	Muy Alta	5
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	Nunca	1	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Casi siempre	4	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Muy Alta	5
A veces	3	A veces	3	Mala	2	Casi nunca	2	Muy complicado	1	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Mala	2	A veces	3	Regular	3
Casi nunca	2	Nunca	1	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Muy mala	1	A veces	3	Regular	3
A veces	3	Casi siempre	4	Muy mala	1	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Regular	3
A veces	3	Casi siempre	4	Muy mala	1	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy mala	1	Nunca	1	Regular	3
Casi nunca	2	A veces	3	Muy mala	1	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Nunca	1	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	Casi nunca	2	Regular	3
Casi siempre	4	A veces	3	Regular	3	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Alta	4

Casi nunca	2	Nunca	1	Buena	4	Nunca	1	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Regular	3	Nunca	1	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	Nunca	1	Muy baja	1
Casi nunca	2	Siempre	5	Regular	3	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	A veces	3	Muy buena	5	Casi nunca	2	Muy alta	5
A veces	3	A veces	3	Buena	4	Nunca	1	Muy complicado	1	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	Nunca	1	Muy baja	1
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Mala	2	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Casi siempre	4	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Regular	3
A veces	3	Casi nunca	2	Regular	3	Nunca	1	Nada complicado	5	Siempre	5	A veces	3	Buena	4	Nunca	1	Regular	3
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	Casi nunca	2	Complicado	2	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	A veces	3	Muy buena	5	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	Casi nunca	2	Buena	4	Nunca	1	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
Casi nunca	2	A veces	3	Muy buena	5	Casi nunca	2	Complicado	2	Siempre	5	A veces	3	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Siempre	5	Regular	3	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	Nunca	1	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Regular	3
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	A veces	3	Regular	3	Nunca	1	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	Casi nunca	2	Muy buena	5	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	Casi nunca	2	Alta	4
Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
Casi nunca	2	A veces	3	Regular	3	Nunca	1	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Casi nunca	2	Buena	4	A veces	3	Regular	3
A veces	3	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	Siempre	5	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Muy mala	1	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	Casi nunca	2	Regular	3
Casi nunca	2	A veces	3	Mala	2	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Baja	2
A veces	3	Casi nunca	2	Muy mala	1	A veces	3	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Baja	2
Casi nunca	2	A veces	3	Regular	3	Nunca	1	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	Casi nunca	2	Regular	3
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Mala	2	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Regular	3	Nunca	1	Baja	2
A veces	3	A veces	3	Buena	4	Nunca	1	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Regular	3	Nunca	1	Alta	4
Siempre	5	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Muy buena	5	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Muy alta	5
Casi nunca	2	A veces	3	Muy mala	1	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	Nunca	1	Regular	3
A veces	3	Nunca	1	Regular	3	Nunca	1	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Buena	4	Nunca	1	Muy baja	1
A veces	3	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	Casi nunca	2	Alta	4
Casi nunca	2	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Muy alta	5
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	Nunca	1	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	Casi nunca	2	Buena	4	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy mala	1	Nunca	1	Muy baja	1
Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	Casi nunca	2	Alta	4
Casi nunca	2	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Regular	3
A veces	3	Casi siempre	4	Mala	2	Casi siempre	4	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Muy buena	5	Casi nunca	2	Alta	4
Casi nunca	2	Casi nunca	2	Regular	3	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Regular	3
Nunca	1	A veces	3	Regular	3	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	Casi nunca	2	Regular	3

Siempre	5	Casi siempre	4	Regular	3	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
Nunca	1	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	Nunca	1	Muy baja	1
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	Casi siempre	4	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Regular	3
Nunca	1	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Muy baja	1
A veces	3	Casi siempre	4	Mala	2	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Muy baja	1
Casi siempre	4	Casi nunca	2	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Casi siempre	4	Buena	4	Casi siempre	4	Alta	4
Nunca	1	Casi nunca	2	Muy mala	1	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	Nunca	1	Muy baja	1
A veces	3	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	Casi nunca	2	Baja	2
Nunca	1	Casi nunca	2	Mala	2	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Nunca	1	Casi siempre	4	Muy mala	1	A veces	3	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Regular	3	Nunca	1	Muy baja	1
Nunca	1	Casi nunca	2	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Mala	2	Casi nunca	2	Baja	2
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Alta	4
Nunca	1	A veces	3	Mala	2	A veces	3	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Regular	3	Nunca	1	Muy baja	1
Casi siempre	4	Casi siempre	4	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	Casi siempre	4	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
Casi siempre	4	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Muy Alta	5
Casi siempre	4	A veces	3	Buena	4	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Mala	2	A veces	3	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Mala	2	Casi nunca	2	Muy baja	1
Casi siempre	4	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Siempre	5	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
Casi siempre	4	A veces	3	Buena	4	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Nunca	1	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Casi siempre	4	Muy buena	5	Casi siempre	4	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Buena	4	A veces	3	Complicado	2	Casi siempre	4	Siempre	5	Muy mala	1	Nunca	1	Muy baja	1
Nunca	1	Casi siempre	4	Muy buena	5	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Regular	3	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Nunca	1	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Muy mala	1	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	A veces	3	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi siempre	4	Alta	4
Casi siempre	4	Casi nunca	2	Mala	2	A veces	3	Algo complicado	4	Casi siempre	4	Siempre	5	Buena	4	Nunca	1	Muy baja	1
A veces	3	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi siempre	4	Alta	4
A veces	3	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi nunca	2	Alta	4
Casi siempre	4	Casi siempre	4	Buena	4	A veces	3	Complicado	2	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Muy Alta	5
A veces	3	Casi nunca	2	Regular	3	Casi nunca	2	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Muy buena	5	A veces	3	Alta	4
Casi siempre	4	A veces	3	Mala	2	A veces	3	Algo complicado	4	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi siempre	4	Alta	4
Siempre	5	Casi nunca	2	Muy mala	1	A veces	3	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
A veces	3	Casi siempre	4	Buena	4	Casi nunca	2	Nada complicado	5	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	Casi siempre	4	Alta	4
Casi nunca	2	A veces	3	Regular	3	A veces	3	Muy complicado	1	Siempre	5	Siempre	5	Buena	4	A veces	3	Alta	4
Casi nunca	2	A veces	3	Muy mala	1	A veces	3	Nada complicado	5	Casi siempre	4	Siempre	5	Muy mala	1	Nunca	1	Regular	3

DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO



DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO



**DIRECTOR(A) DE LA OFICINA DE CUIDADO
INTEGRAL DE LA SALUD DE LA RED DE SALUD
LEONCIO PRADO**



**RESPONSABLE DE LA OFICINA DE SALUD
AMBIENTAL DE LA RED DE SALUD LEONCIO
PRADO**



**OFICINA DE LA UNIDAD DE ECONOMÍA
DE LA R.S.L.P**



**OFICINA DE SALUD AMBIENTAL DE LA
R.S.L.P**



**SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE
SALUD LEONCIO PRADO**

