

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición
del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2, Tumbes,
2022**

TESIS

**Para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud con
Mención en Gerencia de Servicios de Salud**

Autor: Roel Mendoza Pizarro

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición
del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2, Tumbes,
2022**

Tesis Aprobado en estilo y forma por:

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (presidente)

Dr. César William Luciano Salazar (secretario)

Mg. Leslie Lloclla Sorroza (vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición
del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2, Tumbes,
2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Roel Mendoza Pizarro (autor)

Mg. José Miguel Silva Rodríguez (asesor)

Tumbes, 2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

ESCUELA DE POSGRADO

Tumbes -Peru

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 17:00 horas del 06 de diciembre del dos mil veintidós, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma Google Meet, link <https://meet.google.com/rgn-ften-imi> los miembros del jurado conformado con la Resolución Directoral N°016-2022/UNTUMBES-EPG-D, del 13 DE ENERO DEL 2022: Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (presidente), Dr. César William Luciano Salazar (Secretario), Mtra. Leslie Bequed Lloclla Sorroza (Vocal), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: **Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022**

presentada por el bachiller **Roel Mendoza Pizarro**, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia de los Servicios de Salud.

Actúo en la condición de asesor, el Mg. José Miguel Silva Rodríguez.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: **APROBADA** la tesis, por unanimidad con el calificativo de **BUENA** conformidad con lo normado en el artículo 91. Del reglamento de tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 19:15 horas, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 06 de diciembre de 2022.

.....
Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández

DNI N° 07700664

ORCID N° 0000-0003-3937-2613

Presidente

.....
Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza

DNI N° 42170065

ORCID N° 0000-0002-0288-5047

.....
Dr. César William Luciano Salazar

DNI N° 00255512

ORCID: 0000-0002-1329-4605

secretario

.....
Mg. José Miguel Silva Rodríguez

DNI N° 40257273

ORCID N° 0000-0002-9629-0131

Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022.docx

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

5%

2

repositorio.untumbes.edu.pe

Internet Source

3%

3

hdl.handle.net

Internet Source

3%

4

repositorio.uwiener.edu.pe

Internet Source

1%

5

repositorio.unheval.edu.pe

Internet Source

<1%

6

Miriam Teresita Teruel, Antonio Eduardo Felipe, Marcela Fernanda Herrera, Juan Manuel Herrera et al. "Una experiencia de práctica de oralidad en la enseñanza universitaria de las ciencias morfológicas", Ciencia, Docencia y Tecnología, 2020

Publication

<1%

7

1library.co

Internet Source

<1%


Mg. José Miguel Silva Rodríguez
DNI N° 40257273
ORCID N° 0000-0002-9629-0131

8	repositorio.unp.edu.pe Internet Source	<1 %
9	repositorio.upt.edu.pe Internet Source	<1 %
10	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	<1 %
11	Verónica Cannarozzo, Erica Godetti, Flavia Mancini, Cecilia Andrea Moscuzza, Daniel Gonnet, Verónica Diaz Abrahan. "Consonancias", ECOS - Revista Científica de Musicoterapia y Disciplinas Afines, 2021 Publication	<1 %
12	docplayer.es Internet Source	<1 %
13	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet Source	<1 %
14	Jesús Nery Ramírez Agurto, Jorge Tesén Arroyo. "Las relaciones interpersonales y la calidad educativa", TecnoHumanismo, 2022 Publication	<1 %


 Mg. José Miguel Silva Rodríguez
 DNI N° 40257273
 ORCID N° 0000-0002-9629-0131

Exclude quotes ☒ On
 Exclude bibliography ☒ On

Exclude matches ☒ < 15 words

Dedicatoria:

A mi amado Dios,
por haberme proveído de sabiduría
y energía con abundancia,
afín de cristalizar mi anhelo académico.

El autor.

Agradecimiento:

A mis profesores
por impartirme
sus amplios conocimientos,

El autor.

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	xv
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	xxi
2.1. Antecedentes de estudio	xxi
2.2. Revisión Literaria	xxiv
III. MATERIALES Y MÉTODOS	xliii
3.1. Tipo de estudio:	xliii
3.2. Diseño de investigación	xliii
3.3. Hipótesis	xliii
3.4. Definición y operacionalización de variables.	45
3.5. Población, muestra y muestreo.	47
3.6. Método, técnica e instrumento de recolección de datos.	48
3.7. Procesamiento y análisis de datos	50
3.8. Consideraciones Éticas:	52
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1. Resultados	53
4.2. Discusión	61
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	68
VIII. ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima Organizacional	43
Tabla 3 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.	44
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento: Clima Organizacional	47
Tabla 5 Ficha técnica del instrumento: Desempeño Laboral	47
Tabla 6 Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.	48
Tabla 7 Rangos de Rho de Spearman	50
Tabla 8: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de salud.....	52
Tabla 9: Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud	53
Tabla 10: Clima organizacional con la dimensión productividad de la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 11: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión Productividad de la variable Desempeño laboral.....	54
Tabla 12: Clima organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral	55
Tabla 13: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral	55
Tabla 14: Clima organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral	56
Tabla 15: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable Desempeño laboral	56
Tabla 16: Clima organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable desempeño laboral	57
Tabla 17: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable Desempeño laboral	57
Tabla 18: Clima organizacional con la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral	58
Tabla 19: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión liderazgo de la variable Desempeño laboral	58

Tabla 20: Clima organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable desempeño laboral.....59

Tabla 21: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable Desempeño laboral59

Tabla 22: Clima organizacional con la dimensión conformidad aceptando la autoridad de la variable desempeño laboral60

Tabla 23: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión Productividad de la variable Desempeño laboral.....60

ÍNDICE DE ANEXO

	Página
ANEXO N° 01: Consentimiento Informado	75
ANEXO N° 02: Encuesta	76
ANEXO N° 03: Matriz de Validación de expertos	82

RESUMEN

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental, corte transversal. Se aplicó una encuesta para valorar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19. Teniendo como objeto de estudio a 98 personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022. El objetivo de la investigación fue determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, los resultados obtenidos en el nivel de clima organizacional se observó que es medio en (62.2%), alto en (37.8%), en cuanto al desempeño laboral se observó que el nivel alto en (61.2), nivel medio en (38.8%), mediante la prueba de Rho de Spearman se evidenció que existe relación significativa entre las variables de estudio ($p=0.00$), reconociendo en la investigación que a menor nivel de conocimiento, la actitud es indiferente .

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, hospital, personal de salud

ABSTRACT

The present study corresponds to a quantitative, descriptive correlational research, non-experimental design, cross-sectional. A survey was applied to assess the relationship between organizational climate and job performance of health personnel exposed to COVID-19. Having as object of study 98 health personnel exposed to COVID-19 of the Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022. The objective of the research was to determine the relationship of the organizational climate and work performance of the health personnel exposed to COVID-19 of the Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, the results obtained at the organizational climate level were observed to be medium in (62.2%), high in (37.8%), in terms of job performance, it was observed that the high level in (61.2), medium level in (38.8%), using the Spearman's Rho test, it was shown that there is a significant relationship between the study variables ($p=0.00$), recognizing in the research that at a lower level of knowledge, the attitude is indifferent .

Keywords: organizational climate, work performance, hospital, health persone

CAPÍTULO I

I. INTRODUCCIÓN

El departamento de Tumbes cuenta con un Hospital Regional que ofrece servicios de salud a toda la población tumbesina, aperturado de carácter oficial el 24 de mayo de 1963 como nosocomio centro de salud Tumbes, actualmente brinda servicios de medicina, cirugía, pediatría, neonatología, ginecología, emergencia, unidad de cuidados intensivos, consulta externa, farmacia, centro quirúrgico y centro obstétrico a toda la comunidad.

El nosocomio es centro de referencia de Establecimientos de Salud en la Región Tumbes y es el que atiende la mayor demanda en salud de población tumbesina, por lo que es la institución de salud más importante del departamento de Tumbes.

Desde su creación hasta la actualidad ha sufrido varias modificaciones desde estructurales, organizacionales, funcionales y hasta el incremento numérico del capital humano. Sin embargo, ante el aumento de la demanda en salud por el incremento poblacional en la Región Tumbes

Muchas veces se ha podido observar que estos cambios no han sido suficientes, teniendo el personal de salud del Hospital desafiar diversos factores tales como la carencia de colaboradores, falta de preparación para afinar los procedimientos técnicos, insuficiente estímulos por los esfuerzos, reducidas instalaciones adonde se desarrollan la aplicación de sus faenas, relaciones interpersonales quebrantadas y ante el actual contexto el personal de salud ha tenido que enfrentar estrés, crisis de ansiedad y angustia ante el riesgo de contagio, provocando carencias en el desarrollo de sus labores con diferentes conductas como la escasa cooperación, con ausencia de los servidores, agotamiento físico y mental, situación problemática que se agudiza en los servicios de mayor demanda de atención y de mayor riesgo de exposición, porque al ser el Hospital Regional el ente de referencia del primer

nivel de atención, Clínicas Particulares, Sanidades e incluso de la Red Asistencial de Essalud Tumbes.

El aumento de atención de pacientes por COVID-19 desborda su capacidad resolutive a pesar de los múltiples esfuerzos por la implementación de unidades de atención a pacientes diagnosticados con COVI-19 y a ello se suma los insuficientes equipos de protección personal, limitaciones en la toma de muestra para descartar COVID-19 a los usuarios internos y externos, la desidia de los usuarios externos por tomar medidas de protección, demora en los procesos de vacunación contra el COVID-19.

Es por ello que es trascendente la evaluación del clima organizacional en entidades públicas y cooperaciones de salud en el contexto sanitario actual, constituyendo un principal elemento en el progreso de estrategia planificada, viabilizando una futura visión de la corporación, y como dispositivo de análisis de la situación volátil del ambiente, permitiendo detectar los pedidos existentes de la misma relacionado con futuros deseados.

Haciendo referencia a los estados de ánimos organizacionales nos referimos al entorno del trabajo interpersonal de la compañía, dicho escenario aplica conducta de sus integrantes, de tal manera pudiendo confirmar el ambiente laboral reflejado en las costumbres más honda de las organizaciones en este caso que tiene el nosocomio.

En consecuencia, los climas organizacionales residen en la conducta del colaborador las apreciaciones de elementos de las compañías existentes. Explicando experiencias y acciones de los trabajadores. Precizando por el MINSA (2015) manifiesta para perfeccionar el cuidado de los usuarios, es recomendable un clima organizacional adecuado incrementando la producción de pacientes atendidos (p,2).

Los niveles de desempeño laborales del servidor de salud son primordiales para la salud de la población. Siendo la emergencia sanitaria que atravesamos últimamente brindando considerables labores en lograr mejoras de calidad

servicios de salud, necesariamente evaluar el desempeño laboral garantizando la ejecución de los procesos de cuidar.

Aunando lo descrito antes mencionado la gran importancia de saber que el clima organizacional obtiene sobre diferentes elementos del procedimiento de salud, los desempeños laborales, nace la importancia por llevar a cabo el estudio.

Sin embargo, algunos autores explican que los bajos niveles de clima organizacional están asociados a las bajas remuneraciones salariales o incluso el desequilibrio entre los salarios del personal en conjunto, que afecta de cierta forma emotivamente al desempeño de los mismos. Del mismo modo, el estrés laboral es una de las principales enfermedades laborales que genera depresión, ansiedad, males estomacales que, a su vez, dan paso al ausentismo laboral.

A la actualidad, se sabe que el clima organizacional afecta la productividad de los negocios, puesto que la aparición de esta condición laboral, es contagiosa entre el desenvolvimiento de los colaboradores al momento de realizar sus funciones, manifestándose como actitudes apáticas de manera individual o incluso de manera conjunta hacia los usuarios finales.

Se sabe que, dentro de las principales consecuencias de un clima organizacional deficiente, se manifiesta en constantes fricciones entre compañeros hacia el cumplimiento de metas, así como la percepción de ser poco valorados ante la institución, por lo cual, repercute en resultados poco favorables para la organización exigiendo la preocupación por la salud ocupacional de los colaboradores y asumiendo costos implícitos asociados al ausentismo, rotación de personal constante, entre otras.

Visto desde el punto de vista del área de Recursos humanos, el clima organizacional contribuye a la mejora de la productividad y eficiencia de los servicios prestados, repercutiendo en satisfacción para los pacientes, por lo cual, es importante concientizar que los colaboradores de la institución son una parte elemental de la eficiencia de la misma, ya que la mejor manera de conservar y brindar un servicio adecuado a la población, es crear un entorno de trabajo positivo que genere acciones de proactividad y asertividad ante los clientes.

Con respecto al desempeño laboral, Camacho (2021) se considera una de las principales causas es la falta de motivación del personal, que muchas veces no refiere específicamente a incentivos por parte de la empresa, sino mas bien a automotivación por concepto de satisfacción personal, lo cual podría verse incentivado por la recepción de un salario adecuado a sus funciones.

Paralelo a ello, es importante considerar que no haya presencia del síndrome de burnout, que afecta a aquellos colaboradores con muchas funciones y responsabilidades dentro del trabajo, al cual podría mal manifestarse como desmotivación laboral, sin embargo, esta mas relacionado al sobrexceso de tareas asignadas a un puesto laboral.

Por otra parte, el estancamiento laboral, produce sensación de miedo en los empleados, puesto que la posibilidad de fracasar en un area laboral no les permite accionar de forma eficiente al no tomar decisiones adecuadas para no arriesgarse a perder un puesto laboral, o incluso el miedo a perder con respecto al resto de compañeros.

La falta de dinámicas por parte de los departamentos o áreas de la organización, y la falta de comunicación entre empleados y supervisores no promueve la motivación laboral, sino mas bien, todo lo contrario, Así como un centro de trabajo poco adecuado también favorece el aumento del estrés. Hay oficinas que desde la perspectiva ergonómica son deficientes. La contaminación y el nivel de ruido también influyen en el estrés.

Lo más preocupante de un bajo rendimiento laboral para una institución es que puede estar incumpliendo sus objetivos. Como es en el caso de prestación de servicios médicos y no cumplir con la cantidad de atenciones deseadas y un número no despreciable de trabajadores con un rendimiento bajo, entonces la eficiencia de esa institución está por debajo de lo que debería ser.

Por tanto, este trabajo se puede justificar por buscar las dimensiones o factores que influyen en la productividad de los laburantes de la institución con la finalidad de tomar decisiones en pro de mejora continúa esperando mejorar la calidad de servicios brindados a la población. De esta forma, se justifica desde los siguientes

puntos de vista. Según el punto de vista teórico, la presente investigación permitirá identificar y contrastar la postura teórica biosocial y su aplicabilidad dentro del contexto del clima organizacional y el desempeño laboral planteada por los diferentes autores que han contribuido a la literatura científica con respecto al tema de investigación.

Según el punto de vista metodológico, busca contribuir al conocimiento científico pese a existir abundante información sobre el clima organizacional; sin embargo, existe una considerable cantidad de autores que no encuentran una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del personal de salud.

Según el punto de vista práctico, es necesario considerar tener en cuenta que la conducta humana es una temática compleja y dinámica más aun en un escenario actualmente de pandemia que nos hallamos viviendo, requiriendo investigación, actualizaciones y comprobación, necesariamente para la obtención del estudio del clima organizacional y el desempeño laboral frente a la ostentación del COVID-19. Permitirá brindar una idea clara de las características que influyen en los colaboradores, a fin de intervenir de manera adecuada, tomando decisiones que permitan mantener un desempeño laboral adecuado.

Según el punto de vista social, contribuirá con la implementación de estrategias para incrementar el clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud a fin de otorgar el mejor servicio posible a la población.

Objetivo general.

Determinar la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Objetivos específicos.

1. Identificar el nivel de clima organizacional del personal de salud del Hospital frente a la exposición del COVID-19 en el hospital JAMO II-2, Tumbes. 2022.
2. Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de salud del Hospital frente a la exposición del COVID-19 en el hospital JAMO II-2, Tumbes. 2022.

3. Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión Productividad de la variable Desempeño laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.
4. Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión Calidad de trabajo de la variable Desempeño laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.
5. Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión Conocimiento de trabajo de la variable Desempeño laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.
6. Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable Desempeño laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.
7. Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión Liderazgo de la variable Desempeño laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.
8. Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión Competencia administrativa de la variable Desempeño laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.
9. Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión Conformidad aceptando la autoridad de la variable Desempeño laboral del personal de salud frente a la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes de estudio

Para el presente estudio, se han recolectado los siguientes antecedentes internacionales:

Lopez (2021) en su tesis de nominada “Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil” se propuso determinar en qué medida el clima organizacional índice en el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Denominando su estudio desde un punto metodológico correlacional-causal donde se aplicó un cuestionario a una muestra conformada por 52 laburantes donde se llegó a identificar que existe una relación significativa y directa con un Rho de Spearman de .581 con un $p=.000$ entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.⁴

Almeida (2021) en su investigación realizada “Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del Sistema Integrado de Seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020”, determinaron la relación de niveles de salud ocupacionales y niveles de desempeño laborales apreciadas por pacientes internos de los procedimientos integrados de seguridad durante el COVID-19, la cual se aplicó una metodología cuantitativo; no experimental, descriptivo correlacional con un muestreo de 70 sujetos. Para el recojo de los datos usó la encuesta ejecutada a través dos cuestionarios. Concluyendo salud ocupacional y los niveles de desempeño laborales, señalan una moderada correlación positiva ($p<0,05$) evidenciando la salud ocupacional admite estimular y mantener el mayor nivel de bienestar somático, psicológicos, de los pacientes internos en todos los especialistas.⁵

Ayala (2021) en su tesis que lleva por nombre “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de

Salud de la Provincia de Cotopaxi” se planteó como meta determinar en qué medida se relaciona el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. Aplicado una investigación de tipo descriptivo correlacional causal a una muestra conformada por 54 encuestados concluyendo que, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, 0,625 determinando que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la provincia de Cotopaxi durante el año 2020.⁶

Santamaría (2020) en su trabajo de investigación denominado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.” quien se planteó como objetivo principal determinar cuál es la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Datapro S.A. enmarcando su investigación desde un punto de vista metodológico como mixto cuantitativo-cualitativo, bajo un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Por lo cual, se recolectaron datos a una muestra conformada por 106 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario bajo la escala de Likert de clima organizacional y el desempeño laboral obteniendo como principales resultados que tiene una significancia de $p = 0,000$ concluyendo que el clima organizacional si incidía en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.⁷

Así mismo, a nivel nacional se encontraron los siguientes antecedentes.

Sosa (2020) en su estudio titulado “Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus en un Hospital Público de Lima”, determinando las relaciones entre los compromisos organizacionales y el desempeño laboral del personal, estudio tipo básica no experimental correlacional transversal. Con un muestreo de 109 sujetos de salud frente a la pandemia. Para el recogimiento de información de ambas variables, se aplicó confiabilidad de Alpha de Cronbach. Analizando los resultados descriptivos y de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman, contratando la hipótesis general, evidenciando correlación significativa entre compromisos institucionales y el desarrollo corporativo del servidor de Enfermería, Concluyendo los resultados de la

sig.=0.000< 0.05 y un nivel correlacional positiva 0.457. A más alto el nivel de compromiso organizacional, mejora el desempeño laboral. ⁸

Sánchez (2020) realizaron el estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020”, como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, estudio, no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, aplicativo; muestreando 50 sujetos. Hallando apreciación de niveles ambiente organizacional por los colaboradores de salud, clima por mejoras expresa (80%) y para los niveles de satisfacción laboral como Insatisfechos ni satisfechos manifiesta (72%); con respecto al talento humano como elementos del clima organizacional son apreciadas por mejoras (66%), los diseños organizacionales por mejorar (92%) y cultura organizacional, saludables (56%). Concluyó siendo clima organizacional generalmente y el talento humano guardan relación significativa ($p<0,05$) en nivel intermedio directo, con la satisfacción laboral desde la apreciación de los servidores de salud que laboran en periodos pandemia ⁹

Rojas (2019) en su estudio denominado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco” se planteó como objetivo general de su investigación determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La cual tuvo como metodología de tipo correlacional, transversal desde un enfoque cuantitativo, donde se entrevistaron a un total de 234 colaboradores. Aplicando como principal instrumento de recolección de datos una escala de clima organización y una evaluación del desempeño obteniendo como principales resultados que 195 colaboradores (83.3%) indicaron que hay un clima organizacional que se puede mejorar, mientras que 115 laburantes (49.1%) expresan que hay un desempeño laboral promedio, por lo cual se obtuvo que el clima organizacional está relacionado de forma directa y significativa con el desempeño laboral con $p\leq 0,000$, así como esta misma variable se relaciona significativamente con el resto de dimensiones del clima organizacional.¹⁰

A nivel Regional no se ha podido encontrar tesis relacionadas directamente al estudio de investigación. Una institución dedicada los servicios de salud, trabajan en periodos de pandemia, nos cederá nivel local identificando la percepción de los colaboradores, definiendo planes de acción conducidos a mejorar los elementos que aquejan negativamente el desarrollo de la institución frente a la exposición del COVID-19, potenciando todos los componentes favorables, estimulando haciendo gestión diaria labores agradables motivando a todos.

2.2. Revisión Literaria

Cornell (1955) expresa como la combinación de interpretación y/o percepción, una compañía realizan los seres humanos de sus labores o roles. De acuerdo la conceptualización del autor, parte de estas apreciaciones se podría determinar las particularidades de los climas organizacionales.¹²

Pace (1968), concibe climas organizacionales como un esquema de particularidades organizativas relacionado a la calidad del escenario interno de la entidad siendo apreciado por integrantes influyentes directamente en sus cualidades.¹³

Dubrón (1974), expresa cada entidad tiene elementos o prototipos que conservan muchas compañías; sin embargo, independientemente posee constelaciones exclusivas de elementos.¹⁴

Para Litwin y Stinger (1978) manifiesta, son filtros que transcurren fenómenos objetivos de la compañía (estructuras, liderazgos, decisiones), estudiando climas que podrían acceder al entendimiento de lo que está sucediendo en las compañías y de las consecuencias fenomenal que genera sobre los estímulos de sus integrantes por encima de las conductas y reacciones.¹⁵

Según Gómez (2010) expresa que es importante que la motivación y el comportamiento que obtienen los colaboradores son influyentes en el ambiente institucional; partiendo desde un conjunto de personas bajo la premisa conceptual de organización concedida teóricamente en relación a los seres humanos,

resaltando los niveles del talento humano en sus tareas laborales por su participación en un entorno social.¹⁶

Según Chiavenato (2011) precisa que los climas organizacionales prospera cuando los integrantes son satisfechos y eleva el estado emocional. Es negativo cuando no cubre esos requerimientos.¹⁷

Peláez (2012) indicó es la agrupación de emociones y cualidades que describen al talento humano de una entidad en relación con sus tareas laborales, determinando la manera que los empleados aprecien sus actividades.¹⁸

Uribe (2015) precisó la eficacia anula las acciones que contienen los empleados y/o colaboradores, en su comportamiento, en las tareas, participaciones comunicativas aplicadas en su ejercicio adentro de las compañías.¹⁹

Existen muchas definiciones del clima organizacional, coincidiendo conceptualmente; “Que es un conjunto de percepciones del personal de una institución, en cuanto a cómo está estructurada la empresa en diferentes ámbitos o dimensiones”. Definiendo el ambiente ajusta a medición, afectando el progreso de la compañía de manera efectiva o negativa, pudiendo intervenir.

El Ministerio de Salud la define como las evaluaciones equitativas por los miembros de una entidad con relaciones a las actividades laborales, el entorno físico en que se da, la interacción personal contiene parte su medio a él y diferentes normas formales e informales afectando en actividades laborales.²⁰

El clima son variables que definen como aspectos que cubren con el entorno laboral. Según Rodríguez (2005) los climas organizacionales son caracterizados por, a. Mantiene permanencias a pesar de cambios experimentales por contextos circunstanciales, pudiendo contar estabilidad del clima de una compañía con intercambios graduales; asimismo la estabilidad puede sufrir alteraciones importantes procedentes de disposiciones afectadas de manera notables en la organización, b. Los integrantes mantienen un fuerte impacto sobre la conducta en la compañía, un óptimo clima traerá como resultado mejoras en las disposiciones de los sujetos participantes activos y eficientes en el desempeño de sus actividades, c. Son afectados el nivel de responsabilidad e identidad de los

integrantes de la compañía. Las compañías con óptimo clima contienen altas probabilidades de lograr niveles significativos de identificación con sus integrantes, por lo tanto, un clima negativo no conseguirá un alto grado de identificación, d. La conducta y cualidades de los integrantes de la compañía son afectados dichas conductas y cualidades. En términos generales un sujeto podría observar el clima de la compañía es agradable omitiendo aportar la contribución con su propia conducta a fin que sea atractivo; siendo inverso, permanentemente ocurre que sujetos que pertenecen a una compañía realizan críticas al clima de sus entidades, a. El escenario de una compañía es afectado por diversas normativas organizacionales como: políticas, planes de gestión, estilo de dirección, sistemas de contratación y despidos, etc. ²¹

Según el Documento Técnico: el Ministerio de Salud (2009), las clasifica de la siguiente forma, siendo a. Potencial humano: Establece un mecanismo social adentro de la compañía, integrado por seres humanos y agrupaciones pequeños como grandes. Los individuos son pensativos con emociones que integran la compañía, existiendo conseguir propósitos involucrando sus dimensiones: Recompensa, Liderazgo, Innovación, y Confort, b. Diseños organizacionales (estructuras): Las compañías de acuerdo Chester I. Barnard, son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". Respecto las coordinaciones se definen la incorporación de cuatro divisores habituales en todas las compañías: coordinaciones de esfuerzos, objetivos comunes, divisiones del trabajo y jerarquías, asimismo mencionan estructuras organizacionales, involucrando las dimensiones: remuneración, toma decisiones, estructuras, comunicación, c. Cultura organizacional: Las organizaciones no funcionarían sin la competencia del recurso humano comprometidas con el propósito y las metas, sin embargo, esto ocurre y es importante considerar el escenario de todas las interrelaciones, los principios y los esquemas de conductas se convierten en la cultura organizacional. ²²

Por otra parte, el clima en las organizaciones son propiedades capaces de evaluar en una compañía influenciada en la conducta de los seres humanos.

Según Litwin y Stringer (1978) explicarían que en el ambiente organizacional existen nueve dimensiones o elementos denominados como:

Estructuras: Referido a las normas de las compañías, la formalización, los compromisos, políticas, categorías y regulaciones. Sin embargo, los conductos formales que se hallan en la compañía, los conductos comunicativos y de mando podrán ser verticales u horizontales. la apreciación que tiene los integrantes de la compañía la cantidad de reglamentos, instrucciones, diligencias y otras restricciones en el impulso de su trabajo. ²³

Responsabilidad: La apreciación que tienen los sujetos entre sí, indica, exigencia y la responsabilidad con las labores encargado, las decisiones tomadas por sí solo, creando exigencias propias y comprometidos. La pasión de los integrantes en la compañía aplica su autonomía en las disposiciones concernientes a su actividad.

Recompensas: Manifiesta la apreciación los integrantes sobre el acomodamiento el estímulo aceptado por las tareas bien desarrolladas. Es el análisis que la compañía usa más la premiación que el castigo, sin embargo, el premio monetario no es todo, las felicitaciones o un apretar de manos o abrazos, son premios, que garantizan la responsabilidad y la entrega del integrante, como parte fundamental de la compañía.

Desafíos: Referido a la conmoción que contiene los integrantes de la compañía respecto a los retos impuestos para las labores. A medida que la compañía origina la aprobación de compromisos deducidos a fin de conseguir objetivos propuestos. Las diferentes compañías que el clima organizacional preponderante limita tomar ciertas alarmas que implican desafíos debilitando el estímulo y el comportamiento relacionado al resultado.

Relaciones: La apreciación por parte de los integrantes de la compañía junta la existencia del entorno laboral agradable y optimas interrelaciones sociales entre integrantes, jefes. Diferentes estudios prevalecen la calidad de las interrelaciones interpersonales adentro de la compañía en cumplimiento a las metas y objetivos, careciendo estará originando un clima hostil o perturbado, adonde el empleado obtendrá la apreciación de sus labores, lo cual detendrá en su desempeño laboral.

Cooperación: Es el apoyo apreciado de los funcionarios y colaboradores, énfasis en el soporte recíproco de arriba y de abajo.

Estándares: Reflejando la apreciación que contienen los integrantes sobre la insistencia que generan compañías sobre los niveles o pautas de rendimiento, importante apreciar con claridad el establecimiento de objetivos para el cumplimiento de metas.

Manejo de Conflictos: Los miembros de la compañía podrían solucionar diferencias, respetando y asimilando y atendiendo los dictámenes de sus contrapartes; sin interesar el nivel de jerarquía al cual conciernen y logrando remediar en grupos los diversos conflictos que se les demuestren.

Identidad: Demuestra el nivel de caracterización y los niveles de lealtad que contienen los integrantes de la compañía, hace constar efecto de pertenencia que hay con los integrantes para su compañía.

De la misma forma, Chiavenato (2011) expresa Seis dimensiones, que son a. Estructuras organizacionales: Podría asignar restricciones o proporcionar libertad de acción para los seres humanos, como normas, procesos, etc, b. Responsabilidad: Consigue estimular el comportamiento de los individuos en cognición de su subordinación al superior. A mayor estímulo tanto mejor será el clima, c. Riesgos: El escenario laboral puede ser fundamentalmente defensora para impedir riesgos, d. Recompensa: La compañía podría hacer hincapié en los ataques y amonestaciones, así como motivar recompensas y estímulos para lograr los resultados. A mayor motivación los premios. Estimulo mayor será el clima, e. Calor y apoyo: La compañía podrá generar entusiasmo entre los individuos, afecto y soporte al interés interpersonal y grupal. A mayor cálida sea la compañía alto será su clima, f. Conflicto: La compañía podrá instituir normas y procesos para impedir enfrentamiento de ideas diversas.²⁴

Así mismo Sotomayor (2012) considera: Para analizar el clima organizacional existen cinco importantes dimensiones, siendo las siguientes a. La apertura a los cambios tecnológicos: Fundamenta al inicio, expresa la conducción enfrentando recursos nuevos, equipos podrían arreglar o mejorarlos las labores de los

colaboradores, b. Los recursos humanos: Hace referente a la solicitud facilitada por parte de la orientación a la prosperidad de los colaboradores de las labores, c. La comunicación: Basado en redes de las telecomunicaciones que constan adentro de la compañía, como la habilidad que poseen los colaboradores de hacer escuchar sus malestares en la unidad orgánica, d. La motivación: Referido a las circunstancias que conllevan a los colaboradores a laborar mayor o menor energicamente adentro de la compañía, d. Toma de decisiones: Analizan los datos adecuados usadas en las habilidades que se toman en el interior de la compañía.

25

Al respecto Brunet (2011) manifiesta que debe analizar siete dimensiones, siendo las siguientes a. Los métodos de mandos: La manera que usa el líder para influenciar en los colaboradores, b. Fuerzas motivacionales: Las operaciones fomentan para estimular los servidores, c. Procesos de comunicación: Características de información que aplica en la compañía procedimiento influenciado, el valor de unión superior/subordinado para implantar el propósito de la compañía, d. Procesos de toma de decisiones: Las oportunidades de las comunicaciones sostienen las disposiciones, así como las distribuciones funcionales, e. Procesos de planificación: La manera constituye el mecanismo de firmeza de objetivos y metas, f. Procesos de control: La actividad y las distribuciones del registro entre las instancias de la compañía, g. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: Las planificaciones, como las formaciones esperadas. ²⁵

Con respecto al clima organizacional y su relación con las instituciones de salud pública, el escenario de la salud pública, envuelve a utilizar herramientas estratégicas de tal forma ayudan al progreso constante de las compañías que la utilizan, considerando a través de la evaluación se podrá conseguir la identidad de los sujetos que admiten subir la calidad de vida en el trabajo asimismo el buen logro de los servicios médicos ofrecidos a los interesados, debido a la objetiva influencia del recurso al estímulo y el real desempeño laboral, el notable aumento de la producción (OMS, 2005). ²⁶

La Organización Mundial de la Salud (2020), determina el clima organizacional por la ayuda de los mismos individuos del centro compartiendo datos y experiencias,

ocupaciones y labores desarrollados. Cada individuo que trabajan en los centros salud, está capacitado de compartir sus habilidades a sus compañeros de labores para mayor instrucción con los pacientes consiguiendo los objetivos dispuestos en el centro de operaciones.²⁷

La OMS (2020) manifiesta: El entorno adonde cumplimos con las actividades laborales debería ser un ambiente de salubridad para los servidores y jefatura con el fin de transformación salubre mejorando continuamente promoviendo la seguridad, salud y bienestar de los servidores y la sosteniendo un ambiente laboral saludable.²⁸

De acuerdo, la OMS (2020) manifiesta que las instituciones públicas de salud adonde desempeñan sus labores en escenarios de salubridad y optimo es pertinente que todos los servidores tanto administrativo, ejecutivo, medico cooperen a través de la intercomunicación de forma interpersonal con el propósito de originar apropiado servicio al paciente protegiendo su salud; asimismo el servidor le favorece seguridad laboral y sus trato ante los pacientes y servidores viviendo en entorno laboral de salubridad física y mentalmente.²⁹

Se puede exponer el clima organizacional refleja la cultura muy profunda de la compañía. Por lo tanto, la organización de las ideas es oportuno marcar el clima establece la manera que los servidores observa su actividad, utilidad, producción y satisfacción en las actividades que desarrolla.

Diferentes estudios en el ámbito nacional e internacional, demuestran lo señalado inicialmente, mostrando en las terminaciones que el escenario laboral apropiado, constantemente beneficia de manera específica las características del contentamiento de los servidores del rubro salud, logrando optimar los resultados (Marchant; 2005).³⁰

Por lo tanto, Segredo (2013) diferentes autores precisan analizar el escenario de las actividades representan áreas de oportunidad para el evolución y progreso de las entidades médicas, evaluando esta variable se consigue datos importantes en mejorar progresivamente situaciones laborales y el estándar de disposición en salud.³¹

Para García (2001) son varios las culturas del clima en las organizaciones, en los niveles académicos como niveles de consultorías, por lo tanto, solamente podría usarse de preferencia para diagnosticar no pudiendo ser usado como insumos definiendo interposiciones en otros establecimientos son:

- a. Conseguir datos confidenciales y válidos referentes al ejercicio de la compañía.
- b. Constituir un promedio ponderado referente al clima organizacional y cotejar el clima.
- c. Instituir Benchmarking interno, con el propósito de beneficiar las prácticas sobresalientes adentro de la compañía.
- d. Supervisar el efecto de intervención de proyectos de mejoramiento del clima laboral, evaluando los avances en diversos períodos, siendo interesantes, interponiéndose procedimiento de cambios organizacionales.
- e. Los componentes satisfactores son aquellos adicionalmente que incitan insatisfacción de los servidores de una compañía.
- f. Efectúa y compara con diversas compañías el Benchmarking.
- g. Realiza competitividad de comunicaciones y participaciones entre los integrantes.³²

Paralelo a ello, se recolecto diferentes posturas acercad del desempeño laboral, como lo descrito por Ruiz (2004), manifiesta “Es la evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora continua”.³³

De la misma forma, García (2001), expresa “como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”.³⁴

Araujo y Guerra (2007) mantiene que el desempeño laboral podría expresar, Bohórquez como el resultado adentro de la entidad en un parámetro de tiempo, con niveles de cumplimiento consiguiendo alcanzado por el servidor.³⁵

Hernández (2015) señala el desempeño laboral es adonde el servidor manifiesta su experiencia laboral logrando relación, referente a la cultura, actitudes, sentimiento, elementos personales y valores ayudando conseguir objetivos, correspondiendo con los requerimientos técnicos, productivos de las unidades de la entidad.³⁶

En relación al desempeño laboral en salud: Es la conducta natural de los integrantes en escenarios profesionales y técnicos, en relaciones personales originadas en la aplicación de los procedimientos de la salud o enfermedades de las comunidades, influenciado a su vez (Chiavenato; 2015).³⁷

Traslada la unión entre la aplicación laboral de salud realizada y la consecuencia que obtienen por el mismo favorable a la institución sanitaria. La corporación solamente no depende quién ejecute las actividades y funciones relacionado a la función jerárquica, además equivalentemente está ajustado a una serie de componentes externos (Davis; 1999).³⁸

Así mismo los Factores del desempeño laboral, compone con el output por perfección adentro de toda actividad productiva, la calidad entre si determina la continuación de las compañías en sus mercados respectivos, existiendo el punto de partida de toda estrategia de competencia, captación y mantenimientos de clientes (Espinoza; 2016).³⁹

Chiavenato (2000) afirma el desempeño en los integrantes son analizados mediante factores que están definidos previamente, siendo estos los siguientes, a. Factores actitudinales: habilidad de seguridad, conducta, actitud cooperativa, iniciativa, compromiso, discreción, interés, creatividad y capacidad de realización, b. Factores operativos: Experiencia referente a las labores, disposición, total, exactitud, focus group.⁴⁰

Aunando los factores que practican influencias en los desempeños laborales a continuación se mencionan, a. Satisfacción del Trabajo, asimismo, expresa como un grupo de emociones a favor o en contra, el servidor percibiendo sus labores, determinando acciones laborales. Encontrándose en relación con el ambiente laboral, y aquellos que integran contexto laboral: estructura organizativa, equipo

laboral, inspección, entre otros (Viswesvaran; 2001), b. Autoestima, componente importante debiendo ser compromiso, integrados al procedimiento de las necesidades del sujeto, expresando el empeño por el beneficio de una posición nueva adentro de la compañía, asimismo descubrir la importante ansia de ser reconocido dentro del equipo laboral, c. Trabajo en equipo considerar las actividades aplicadas por servidores pudiendo mejorarlas partiendo de la compañía de contactos directos con los prestadores de servicios, además integran el equipo consolidado, pudiendo analizar la calidad, d. Capacidad del Trabajador, es un procedimiento de alineación efectuado por la unidad de talento humano con el propósito que el colaborador desarrolle sus actividades lo más eficaz posible, talleres de aprendizaje ocasionan efectos beneficiosos un 80% de los temas. El propósito del presente abastecer de datos, y contenido determinado al cargo o promoviendo la reproducción de modelos (Viswesvaran; 2001). ⁴¹

Las dimensiones del desempeño laboral, constan seis elementos: Pérdidas de tiempo, calidad, cantidad, rotaciones, tiempo de preparación o posibilidad de promoción y satisfacción. (Johnson; 2003) ⁴²

Las encargaturas determinantes de labores podrán ser evaluadas a través de seis dimensiones: costo-efectividad, oportunidad, calidad, necesidad de supervisión e impacto interpersonal. (Viswesvaran y Ones; 2005) ⁴³

Aunando (citado en Johnson; 2003) manifiesta ocho componentes: Competitividad en las actividades, competitividad en actividades no laborales, expresión escrita y oral, exposición del esfuerzo, permanencia de la conducta interpersonal, cooperación del esfuerzo en equipo, control, gestión gerencial. ⁴⁴

Diferentes clasificaciones de la dimensión que establecen el desempeño laboral, generalmente es aceptada la de Viswesvaran (2001) a través de análisis factoriales e iniciando hipótesis léxicas de 486 métodos (la totalidad de la terminología es inglés refiriéndose al desempeño laboral) identificando las dimensiones más notables para la evaluación de diversos desempeños: Producción, Calidad de laboral, experiencia, competitividad comunicativa, gestión, personal y aprobación a la autoridad. ⁴⁵

De lo expuesto por diferentes autores encontramos las siguientes que a continuación detallamos, a. Producción: Se manifiesta mediante la producción obtenida, y el costo producido entre los componentes que haya intervenido en ella (Alfaro y Alfaro, 2000), b. Calidad de Trabajo: Disposición del cuidado médico, es otorgar al usuario oportunidad, conforme a la experiencia de los médicos y elementos éticos vigentes, con satisfacción de sus necesidades de salud y de sus expectativas, las del prestador y las de la institución (Aguirre, 2000), c. Conocimiento de Trabajo. Acentúa el grado y la extensión de la conceptualización de la intuición empresarial, concibiendo a la empresa como un procedimiento social integrado por seres humanos, conocimientos y valores, sus actitudes conjuntamente relacionada a integrantes en conjunto produciendo en su seno (Campos, 2000), d. Competencia Comunicativa. La intercomunicación deduce como compensación, interrelación, diálogo, vida en sociedad, todo ello relacionado firmemente con las necesidades productivas de los individuos y no puede existir sin el lenguaje. Comunicación es ideología compartido (González, 1999), e. Liderazgo. Este componente alcanza características referentes a la manera cómo dirige la compañía. Percibiendo direccionamiento entre los directivos y servidores, considerando los estilos de líderes que practican en la coordinación de los servidores y actividades del nosocomio (Mejía, 2010).

Kotter (2011) menciona: "el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines", a. Competitividad de gestión. Se evalúan componentes como, la conducción de coordinación en las diferentes nóminas en una compañía, potestad de ubicar y ordenar los empleados, teniendo un concepto lucido referente a los compromisos laborales y las exigencias de los demás, b. Competitividad personal. Se evalúan elementos como, habilidad de laborar adecuadamente entre compañeros, contribución con otros, interrelaciones con los usuarios, etc, c. Conformidad aceptando la autoridad. Se evalúan componentes, los aspectos generales de reglamentos, y obediencia a las reglas, la cualidad positiva hacia la verificación, etc.

En relación con la Medición del desempeño, según Werther, Davis y Guzmán (2014) precisaron como: un procedimiento que analiza la producción generalmente de los servidores, midiendo la aportación de manera total a la compañía componente en última pretensión establece su continuidad en la compañía. La gran parte de los servidores obedece la realimentación de tal forma que desarrolla sus prontitudes y la consecución de las metas propuestas, sin embargo los gestores evalúan el desarrollo individualizado tomando decisiones, asimismo el desempeño está por debajo de lo específico la gerencia o supervisión debería comenzar acciones de corrección de forma equivalente, el desempeño que cumple con las expectativas o excedan lo esperado deberá ser motivado.⁴⁶

El desempeño laboral se sostiene las teorías de la igualdad de Stacey Adams, justificando los colaboradores miden sus estímulos y el beneficio de sus actividades hechas con otros colaboradores, y analizan para reconocer si son equitativos, como resultado hay reacciones con la finalidad de erradicar cualquier tipo de injusticia. Considerando la existencia del estado de inequidad calificado injusta, emprendiendo la búsqueda de la equidad. Finalizando, si cada colaborador admite igual que los demás se considerarán satisfecho y estimulado siguiendo el progreso, de lo contrario bajará el estado de ánimo, o en diferentes escenarios las circunstancias crecerán la voluntad para lograr lo mismo que sus compañeros laborales. (Adams; 1965) ⁴⁷

Para Dessler (2001) el análisis del desempeño deberán darse por tres motivos, primero las valoraciones brindan conocimientos en virtud de la toma de decisiones referente a los progresos remunerativas. Segundo, ofrecen probabilidades que la jefatura y sus subalternos mejoren la conducta laboral del subalterno. Por lo tanto, accede que ambos ejecuten un plan de mejoramiento de las dificultades encontrados en las evaluaciones, fortaleciendo lo que se está realizando bien. ⁴⁸

Por ello la medición del desarrollo establece la posibilidad de ubicar los conflictos de revisión y control de los colaboradores, de igualdad del profesional a la organización de salud o a la función que desarrolla actualmente, el descontento de los colaboradores sanitarios con potencial muy alto que el demandado por el cargo, etc. (Chiavenato; 1994). ⁴⁹

Según las teorías para medir el desempeño se han encontrado las siguientes:

La teoría de Maslow, es teóricamente, domino la pirámide de las necesidades, adonde son jerarquizadas por niveles de importancia y niveles en la conducta humana (Chiavenato; 2015).⁵⁰

Identificando las teorías que a continuación detallo, 1. Fisiológicas: Diversas necesidades físicas como hambre, sed, refugio, sexo, 2. seguridad: Contiene en salvaguardia del daño físico y psicológico, 3. Sociales: Contiene aceptación, amistad, pertenencia y afecto, 4. Estimas: Contiene componentes de estimas interna como logro, respeto, autonomía, así como elementos externos de estima como el estatus, reconocimiento y el cuidado, 5. Autorrealización: El impulso de convertir lo que es capaz uno de volverse; contiene crecimiento, consiguiendo el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

La teoría de los factores de Herzberg, Según Fred Irving Herzberg, “la motivación de las personas en el trabajo depende de dos factores que están íntimamente relacionados”. (Chiavenato; 2007), siendo a. Factores higiénicos: Está relacionado a las situaciones del escenario laboral, percibiendo los entornos físicas y entornos adentro del trabajo, remuneraciones, beneficios sociales, normas empresariales, ambiente relacionado entre el ejecutivo y los servidores, b. Factores motivacionales: Representan al contexto relacionado al puesto, actividades y compromisos que interrelacionan con el mismo, produciendo un alto resultado de complacencia e incremento productivo superando los niveles normales.⁵¹

Principalmente, afirma la teoría que: 1. Las satisfacciones en el puesto, situación de contenido, tareas de retos y motivacionales en el cargo, estos estarían los factores estimulantes. 2. Las insatisfacciones del cargo laboral es una ocupación del entorno, inspección, de compañeros del entorno general del cargo, es decir los componentes higiénicos.

La teoría de las expectativas de Vroom, que menciona, un ser humano puede ampliar la productividad cuando son ejecutadas tres contextos". (Vroom; 1964), 1. Relación esfuerzo-desempeño. Las probabilidades percibidas por el ser humano de ejecutar cantidades de logros conducirán a un desempeño, 2. Relación recompensas-desempeños. Niveles que el ser humano pretende que el desempeño de una jerarquía particular conllevará a obtener resultado esperado, 3. Relación recompensas-metas personales. Niveles de la organización recompensa las metas interpersonales del colaborador. ⁵²

La teoría de la Equidad, según Jhon Stacy Adams, en una de principales teorías que referencio en el procedimiento del incentivo, comparando que los seres humanos realizan en medio de aportaciones, estímulos. Los seres humanos aplican contrastación de sus labores, sus ingresos (voluntades, conocimiento, educación y competitividad) comparando con otros individuos. ⁵³

Evalúan y logran de sus actividades (resultados) relacionado con lo que trasforman en él (entradas) comparando con lo que elaboran diferentes seres humanos de su ambiente. Siendo comparada la elaboración y logrando un efecto de apreciación que son similares, manifestando por lo tanto una situación equitativa. Asimismo, las correlaciones son diferentes, estos individuos observan una presión inadecuada conllevando a un escenario correctivo evitando todo tipo de injusticia. (Locke; 1968) Precizando tres estados posibles: negativa e inequidad positiva, inequidad, equidad. ⁵⁴

La teoría de la definición de objetivos, Según Edwin Locke, confirma la primordial fuente de estimulación se origina el propósito de lograr un objetivo. Indicando al individuo sus actividades, Consiguiendo, así como también logros que deberán ser aplicados (Chiavenato; 2011). ⁵⁵

En este escenario, el autor demuestra diferentes elementos de la definición de los objetivos, siendo a. La jerarquía del propósito para estimular a los individuos, b. Estrategias bien planificadas del desarrollo individuales, c. Siendo propósitos muy difíciles, aceptando, mejorando más el desarrollo que los objetivos realizables y la

d. La realimentación originada por resultado de propósitos favoreciendo mejor desarrollo.

Los beneficios de la evaluación de desempeños, es cuando se planifican procedimientos evaluaciones de desempeño, de manera apropiada, generando muchos beneficios tanto a corto, mediano y largo plazo. Siendo los principales beneficiarios los individuos, gerentes, la organización y la comunidad. (Li, et al; 2020) ⁵⁶

Beneficios para el gerente como administrador de personas, admite analizar el desarrollo, conducta de los integrantes en virtud a elementos determinados, disponiendo de un mecanismo de medir y erradicar la subjetividad, para ello se tendrá en cuenta lo siguiente a. Establecen normas que admiten mejorar los modelos de desempeño de los individuos, b. Favorece las comunicaciones efectivas adonde podría hacer comprender a los colaboradores que dicho procedimiento es propósito que da a conocer su desempeño.

Para el cumplimiento de los beneficios para los seres humanos, se considerará, a. Deducir, reconocer políticas, siendo las características de la conducta y desarrollo que deberían tener los colaboradores que la compañía aprecia, b. Reconocer las diferentes perspectivas de su guía en cuanto a su desarrollo después de las evaluaciones podrán indicar las diferentes fortalezas y debilidades, c. Crear un autoanálisis individual en el desempeño y observación interpersonal.

En los Beneficios para la organización, se tendrá en cuenta, a. Analizar la calidad de su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, definiendo el apoyo que deberán aplicar realizar en cada uno de los individuos, b. Reconoce a los colaboradores requieren ser rotados de sus espacios laborales e invitados a ser capacitados en diferentes unidades orgánicas, partiendo de esta premisa se seleccionan los aptos para ser rotados, c. Fortalecer su normativa del talento humano mediante circunstancias a los colaboradores (desarrollo interpersonal, crecimiento, ascenso), con la referida motivación a la producción.

Los inicios de la pandemia del COVID-19, se presenta en Wuhan, China en el último mes del 2019 se identificaron, crisis de neumonía alterando el sistema respiratorio, creciente grave, fiebres, mialgia y fatigas, que a continuación sería señalado como COVID-19, generado por la familia del coronavirus (SARS-CoV-2), siendo propagado velozmente por todo el mundo (Hawryluck, et al; 2004).⁵⁷

Originando el brote neumónico atípica más grande del universo. Relacionado cotidianamente con SARS, se originó el 2003, teniendo rápida difusión, referente a la tasa de mortalidad y de infectados del COVID-19 (OMS; 2020).⁵⁸

Enunció en enero del 2020 la OMS al COVID-19 como un hecho de Salud Pública de interés internacional (Public Health Emergency of International Concern – PHEI), y en marzo del mismo año lo clasificó como epidemia (OMS; 2020).⁵⁹

Las entidades gubernativas a nivel mundial, las asociaciones de la salud y las corporaciones científicas, tomando medidas y gestiones que han ofrecido y recomendaciones para hacerle frente a desafíos que genero la infección en términos de seguridad social, economías y sanidad (Ministerio de Salud; 2021).⁶⁰

En Perú se confirmó el primer caso de COVID 19, el 05 de marzo del 2020, en un conciudadano con record de viajes a Europa. Posteriormente se afirmaron diferentes casos entre contactos e inclusive el 19 de mayo del 2021 sosteniendo 1 910,360 casos positivos, 67,253 muertos con una mortalidad de 3.52% con presencia de casos a nivel nacional. (Ministerio de Salud; 2021).⁶¹

El conjunto más sufrido en época de la epidemia es del adulto con el 56% de casos, seguido de la juventud con 20% y la tercera edad con el 18% de la totalidad de casos. Los servicios de salud, se vieron amenazados debido a la mayor demanda de casos, sobrepasando la cantidad usualmente, agregando a ello el 30 a 40% del servidor de salud dejando de brindar los servicios por presencia de componentes de riesgo. (Kang, et al; 2020)⁶²

El COVID-19 y el personal de salud, se presentó en un momento, dificultades generan estrés ante la seguridad sanitaria inclusive pánico en la sociedad, por

ende, los profesionales de salud, sintiendo temor al percibir la epidemia y morir como resultado de las infecciones (Sim, et al; 2010).⁶³

Sim et al. Analizaron el impacto psicosocial de la pandemia SARS en grupos no infectadas y percibieron la significancia de morbilidades psiquiátricas (Lai, et al; 2020). Asimismo, diversos indican que los colaboradores de la salud comúnmente temen al contagio con el COVID-19 a sus familiares, amistades o colegas y, por lo tanto, perciben sintomatología de estrés, ansiedad o depresión con implicancias en un periodo largo.⁶⁴

Kang, et al. (2020) y Lai, et al. (2020) Señalan que el personal profesional de la salud reporta sustanciales porcentualidad de depresiones, ansiedades, insomnios y estrés en la epidemia de COVID-19 actualmente.⁶⁵

En el tratado “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos”(Aguilar; 2013), aplicado en la etapa de aislamiento poblacional preventivamente, sin presencia del desborde de la cantidad de atenciones de los procedimientos sanitario nacional, se apreció mayor sintomatología de ansiedades, estrés laborales y temor entre los profesionales participando, así mismo, mayor riesgo de infección, equipos de protección inapropiado, carencia de seguridad o situaciones laborales de contratos desfavorables y desabastecimiento de insumos.

66

Diversos autores señalan que dos fenómenos psicosociológicos se originan potentemente en periodos de enfermedades contra los profesionales de la salud: la diferencia y la estigmatización (Chiavenato; 2000). Primeramente, está referido al procedimiento que percibe una persona conjunta con parcialidad o prejuicio. Seguidamente como segundo condiciona, rasgo, conducta o características del individuo portador incluyendo en categoría social generando un resultado inadecuado y culturalmente inaceptable para las sociedades.⁶⁷

Entre estigmatización y discriminación existe círculo vicioso (Mintzberg y Mchugh; 1985). La conceptualización fue contrastada en 1963 por el sociólogo canadiense

Erving Goffman marcó las epidemias, surge la intuición egoísta de la supervivencia, conllevando al rechazó al otro, considerando probable fuente de contagio. ⁶⁸

De esto, la importancia de que en el actual contexto que viene experimentado el personal de salud se evalúe ambas variables ante la exposición al COVID-19.

1.1. Definición de términos básicos

El clima organizacional, es la percepción de los trabajadores que integran de la dirección que pertenecen incidiendo solamente en la efectividad de las situaciones de los colaboradores (French; 1993). ⁶⁹

El sesempeño laboral, es la conducta del colaborador en conseguir los objetivos trazados, constituyendo estrategia personalizada para alcanzar los objetivos (Bryans y Cronin; 2005). ⁷⁰

La estructura, es el grupo de todas las representaciones que se dividen las tareas diferentes y la coordinación posterior de las mismas (Consuegra; 2011). ⁷²

Las recompensas, en las organizaciones recompensan a los empleados a través del sueldo o salario básico y a través de una amplia variedad de artículos o partidas complementarias que denomina prestaciones (Carro; 2016). ⁷³

El conflicto, es el efecto de una actividad que brinda escasas oportunidades para la creatividad y el sentido de realización, y llevar a la amargura, fracaso y alineamientos porque las necesidades del sistema organizacional son incompatibles con el sistema técnico (Ramos, 2017). ⁷⁴

La identidad, es el motivo que los seres humanos pretenden obtener un entorno adentro del contexto laboral, se rige identificando valores y principios propiamente de la empresa o corporación (Iglesias y Sánchez; 2015). ⁷⁵

En la productividad, son indicadores de eficiencia que es alcanzado las cantidades de algo que hemos producidos y cantidades de recursos que hemos ejecutado para producirlo.

En el conocimiento de la labor, se dan las características que tienen los individuos en cuanto a la cooperación adentro de su contexto profesional, incidiendo sus habilidades y aptitudes en la actuación de su profesión, sirviendo para la resolución de conflictos.

IV. MATERIALES Y MÉTODOS

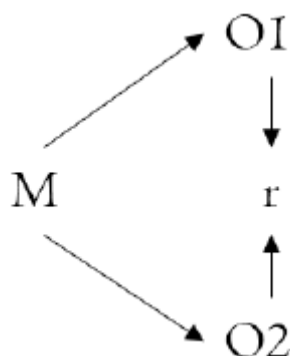
4.1. Tipo de estudio:

Estudio básico y cuantitativo, mediante resultados reflejaran valores partiendo de cuestionarios de ambas variables.

Por su naturaleza el estudio será no experimental, descriptivo correlacional para identificar el nexo entre las dos variables.

4.2. Diseño de investigación

Sin embargo, Hernández y Mendoza, (2018) señaló “la intención transcendental de los estudios correlacionales es adquirir conocimiento sobre la actuación de la primera variable en relación a la actuación de la segunda variable ostentadas”.



Donde:

M : Muestra de personal de salud

O1 : variable clima organizacional

O2 : variable desempeño laboral

r : relaciones de las variables

4.3. Hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del Personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

H1: Si existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del Personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

4.4. Definición y operacionalización de variables.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Clima Organizacional.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición	Técnica e Instrumentos	Escala Valoración
El clima organizacional son filtros que cruzan fenómenos, metas de una compañía que al ser apreciados los individuos que la componen, generando un determinado ambiente resultan los estímulos de la conducta en las compañías (Segredo; 2013). ²	Es la apreciación acompañada por los servidores de salud referente a sus actividades, el entorno físico dándose, las interrelaciones individuales que contienen espacio en torno a él y las diferentes regulaciones formales e informales que afectan a dicho labor.	Estructura	1,2	Ordinal	Encuesta	Estructura; Responsabilidad; Recompensa; Desafío; Relaciones; Cooperación; Estándares; Manejo de Conflictos; Identidad:
		Responsabilidad	3,4			Bajo =01-03
		Recompensa	5,6			Medio =04-06
		Desafío	7,8			Alto =07-10
		Relaciones	9, 10			General: Bajo =01-30
		Cooperación	11,12			Medio =31-60
		Estándares	13, 14			Alto =61-90
		Manejo de Conflictos	15, 16			
		Identidad	17, 18			

Tabla 2.
Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Técnica e Instrumentos	Escala Valoración
Es la conducta del servidor en la búsqueda de las metas planificadas, este establece las estrategias y actividades individualizadas para alcanzar los objetivos propuestos". (García, 2001) ³	Es la producción laboral y las acciones expresadas por los colaboradores de salud aplicando sus funciones y actividades en exigencia a su cargo en el contexto competitivo; pudiendo evaluar a través de las capacidades laborales.	Productividad.	1,2	Ordinal	Encuesta	Productividad; Calidad de trabajo; Conocimiento de trabajo; Conformidad aceptando la autoridad: Bajo =01-03 Medio =04-06 Alto =07-10
		Calidad de trabajo.	3,4			Competencia administrativa; Competencia interpersonal Bajo =01-05 Medio =06-10 Alto =11-15
		Conocimiento de trabajo	5,6			
		Competencia comunicativa	7,8			
		Liderazgo	9,10			
		Competencia administrativa	11,12,13			
		Competencia interpersonal	14,15,16			
		Conformidad aceptando la autoridad	17,18			General: Bajo =01-30 Medio =31-60 Alto =61-90

4.5. Población, muestra y muestreo.

Población

Fue constituida por 130 personal de salud que labora en los servicios de mayor riesgo de contagio: Emergencia, Sala de Operaciones, Hospitalización Covid19 y UCI-Covid19 y que cumplan con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Muestra

Para el cálculo del tamaño muestral se utilizó la siguiente fórmula.

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

Donde:

n = número de personas a encuestar.

Z = número de unidades de error estándar (Z = 1,96 a un nivel de seguridad de 95%).

N = número de personal de salud (130 aproximadamente)

p = proporción de usuarios que acepten participar en el estudio (p = 0,50).

q = proporción de usuarios que no acepten participar en el estudio (q = 0,50).

δ = nivel de precisión en la determinación (δ = 5%).

La muestra fue constituida por 98 colaboradores del área de salud en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría II-2. 2022.

La muestra fue probabilística según el muestreo aleatorio simple deducido mediante estadística. Este proceso aplico previo cronograma que se ajustará al horario de jornadas y permanencia de la muestra en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría II-2.

Es necesario precisar que se aplicó el desarrollo de los cuestionarios a un grupo específico para cual se consideró piloto integrado por 10 colaboradores de salud, con la finalidad de detectar inconsistencia en la formulación de las preguntas, por ende, medir el tiempo que usaran en responder los cuestionarios.

Muestreo:

El muestreo del estudio fue probabilístico seleccionándose de forma aleatoria simple a los participantes del estudio.

Unidad de Muestreo: Es cada personal de salud encuestado en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría II-2.

Criterios de inclusión

- ≈ Personal de salud en general.
- ≈ Edad alcanzada entre los 18 a 65 años.
- ≈ Personal de cualquier modalidad de trabajo.
- ≈ Sin ninguna perturbación de conciencia y capaces de interactuar.
- ≈ Aprobación voluntaria de colaboración en el estudio luego de haber sido informados oralmente de las particularidades y objetivos de este.

Criterios de exclusión

- ≈ Personal de salud que realiza trabajo remoto.
- ≈ Personal de salud que guardaron posición negativa con el consentimiento informado.

4.6. Método, técnica e instrumento de recolección de datos**Técnicas:**

El estudio fue la escala de Likert que evalúa capacidades o predisposiciones personales en entornos sociales particulares. Conocida como escala sumada debido la puntuación de cada unidad de análisis consiguiendo a través de la sumatoria de las respuestas conseguidas en cada ítem. Fue construida la escala en relación a una serie de ítems reflejando capacidad positiva o negativa acerca de las variables de estudio. (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

Instrumento:

Siendo una de las fases de la investigación el recojo de información, esta se realizó a través de una encuesta a la muestra escogida, se utilizó dos cuestionarios uno

para cada variable. Se destacó a Hernández, quien argumentó a la encuesta como «la obtención de datos relevantes de diversos individuos, por medio de cuestionarios estructurados, encauzados a recabar esos datos de manera específica».

El cuestionario de la variable de clima organizacional, quedó organizado con 18 preguntas cerradas, 09 dimensiones y 18 indicadores que se midieron con la escala de Likert. **(Anexo 02).**

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento: Clima Organizacional

Nombre del cuestionario	Clima Organizacional
Autor	Br. Roel Mendoza Pizarro
Adaptado	“Si, aplica. Tesis: Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del CLAS Centro de Salud Ciudad Nueva, Periodo 2019.”
Lugar	Hospital Regional JAMO II-2
Fecha de aplicación	Junio del 2021
Objetivos	Determinar la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de salud expuesto al COVID-19, en el Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes, 2022.”
Dirigido a	Colaboradores de salud
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0.05
Estructura	Estructura Compuesto de 18 ítems, con 9 dimensiones y 18 indicadores.

Para la variable de desempeño laboral el cuestionario, quedó estructurado con 18 items, 08 dimensiones y 18 indicadores que se midieron con la escala de likert **(Anexo 02).**

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento: Desempeño Laboral

Nombre del cuestionario	Desempeño Laboral
Autor	Br. Roel Mendoza Pizarro
Adaptado	Si, aplica. Tesis: Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del CLAS Centro de Salud Ciudad Nueva, Periodo 2019.”
Lugar	Hospital Regional JAMO II-2

Fecha de aplicación	Junio del 2021
Objetivos	Determinar la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de salud expuesto al COVID-19, en el Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes, 2022.
Dirigido a	Colaboradores de salud
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0.05
Estructura	Estructura Compuesto de 18 ítems, con 9 dimensiones y 18 indicadores.

La validación de juicio de experto los instrumentos, acompaño con la colaboración de expertos en la materia, con grado de maestría; sometiéndose cada pregunta de los instrumentos, a una valoración. **(Anexo 03)**

Tabla 5.
Validaciones de juicios de expertos.

Experto	Nivel Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Mg	Jackeline Rosa Agurto Domínguez	Aplicable
2	Mg	Nelzi Catherine Asenjo Herrera	Aplicable
3	Mg.	Shirley Mogollon Rosales	Aplicable

Para confiabilidad, se ejecutó cuestionarios a un grupo determinado de servidores de salud calificado como prueba piloto, procediendo a refrendar los resultados calculados por el coeficiente Alfa de Cronbach. **(Anexo 04)**

Para Quiroz, «la confiabilidad que identifica a un buen instrumento es el grado de integridad de sus resultados que presentan solidez y pertinencia».

Tabla 6.
Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N° de elementos	Niveles
0,825	18 ítems	Bueno ($\geq 0,8$ - $< 0,9$)
0,858	18 ítems	

4.7. Procesamiento y análisis de datos

Toda la información recogida fue registrada a una base de datos electrónica para ser posteriormente tabulados y procesados a través de Tablas y figuras, usando el Software estadístico SPSS.

El plan de análisis se realizó de la siguiente manera:

- a. Se solicitó documentalmente la ejecución de los instrumentos en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría II-2.
- b. Se crear los instrumentos estadísticos para ambas variables.
- c. Se elaboró documental llamado consentimiento informado para comprometer al participante maestral asegurando su participación. **(Anexo 01)**
- d. se ejecutó la prueba piloto: En el periodo de tiempo de la ejecución de este proceso, informando los participantes, guardando el anonimato de la información recogida, así como la confidencialidad.
- e. Comprometiendo al investigador la no difusión de la información del muestreo estudiado. **(Anexo 01)**
- f. Constituyendo el tamaño de la muestra mediante fórmula.
- g. Programación de ejecución de las encuestas: Se elaboró un programa para aplicar las encuestas debido a los diversos horarios de asistencia en el centro laboral.
- h. Se recogieron los cuestionarios ejecutados, organizándolos a través de códigos para luego tabularlos y analizarlos a través del programa estadístico.

Método de análisis de datos.

Tras la ejecución de los instrumentos, se realizó la base de datos de cada participante, colocando las puntuaciones directas, esta información se procesaron estadísticamente a través el uso del software SPSS v.25, versión en español a fin de realizar el análisis de prueba paramétrica o no paramétrica y obtener los análisis respectivos. Generación de datos: De la información obtenida como resultados ambas variables, se elaborará una base de datos mediante herramientas informáticas como el software Microsoft Excel 2011 y SPSS en su versión 25.

Los objetivos planteados aplicaran al estadístico de correlación para ello usamos el Rho de Spearman siendo la correlación fuerte, correlación débil entre las variables

cuantitativas menores a 0.05 obteniendo pruebas no paramétricas, Adjunto Tabla de coeficientes de correlación:

Tabla 7.

Rangos de Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Mediante Tablas de correlación y gráficos; se percibe resultados conseguidos para el presente estudio generado por los programas utilizados. Aunando los discernimientos estadísticos correlacionales el análisis de interpretación de información son realidades de los datos relevantes los objetivos y contraste de hipótesis.

4.8. Consideraciones Éticas:

Para realizar este estudio se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- I. Todos los participantes en el estudio lo harán de manera voluntaria, previa explicación de los objetivos del estudio. Se contará con el consentimiento informado verbal y escrito
- II. Los datos recolectados se utilizarán exclusivamente para fines de la investigación.
- III. Los datos particulares de cada una de los entrevistados, se mantendrán en absoluta reserva.

V.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para el objetivo general: Determinar la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 8: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de salud

Nivel	Puntaje	Clima Organizacional		Desempeño Laboral	
		Nº	%	Nº	%
Alto	0-30	37	37.8%	60	61.2%
Medio	31-60	61	62.2%	38	38.8%
Bajo	61-90	0	0%	0	0%
Total		98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 8, El clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en el desempeño laboral de nivel alto con el 61,2% de las respuestas, para el nivel medio con el 38.8% de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del Personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 9: Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98

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

En el Tabla 09, se observa un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,758 en tanto que el nivel de significancia es de 0,000 es menor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la

hipótesis nula. En conclusión, existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Para el objetivo específico 1:

Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión productividad de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 10: Clima organizacional con la dimensión productividad de la variable desempeño laboral

Nivel	Clima Organizacional		Dimensión productividad de Desempeño Laboral	
	Nº	%	Nº	%
Alto	37	37.8%	13	13.3%
Medio	61	62.2%	61	61.2%
Bajo	0	0%	24	24.5%
Total	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 6, El clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en la dimensión de productividad de desempeño laboral de nivel medio con el 61,2% de las respuestas, para el nivel alto con el 13.3% de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión productividad de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 11: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión Productividad de la variable Desempeño laboral

			Productividad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,591**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98

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

En el Tabla 11, se observa un coeficiente de correlación positiva considerable de

0,591 en tanto que el nivel de significancia es de 0,000 es menor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de productividad de desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Para el objetivo específico 2: Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable Desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 12: Clima organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral

Nivel	Clima Organizacional		Dimensión calidad de trabajo de Desempeño Laboral	
	N°	%	N°	%
Alto	37	37.8%	37	37.8%
Medio	61	62.2%	61	62.2%
Bajo	0	0%	00	00.0%
Total	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 12, El clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en la dimensión de calidad de trabajo de desempeño laboral de nivel medio con el 62,2% de las respuestas, para el nivel alto con el 37.8% de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 13: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral

			Calidad de trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,479**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98

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

En el Tabla 13, se observa un coeficiente de correlación positiva media de 0,479 en tanto que el nivel de significancia es de 0,000 es menor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de calidad de trabajo de desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Para el objetivo específico 3: Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable Desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 14: Clima organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral

	Clima Organizacional		Dimensión conocimiento de trabajo de Desempeño Laboral	
	Nº	%	Nº	%
Nivel				
Alto	37	37.8%	86	87.8
Medio	61	62.2%	12	12.2
Bajo	0	0%	00	00.0
Total	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 14, El clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en la dimensión de conocimiento de trabajo de desempeño laboral de nivel alto con el 87,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 12.2% de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 15: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable Desempeño laboral

			conocimiento de trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,291**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	98

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

En el Tabla 15, se observa un coeficiente de correlación positiva media de 0,291 en tanto que el nivel de significancia es de 0,000 es menor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de conocimiento de trabajo de desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Para el objetivo específico 4: Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable Desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 16: Clima organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable desempeño laboral

Nivel	Clima Organizacional		Dimensión productividad de Desempeño Laboral	
	Nº	%	Nº	%
Alto	37	37.8%	73	74.5
Medio	61	62.2%	25	25.5
Bajo	0	0%	00	00.0
Total	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 16, el clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en la dimensión de productividad de desempeño laboral de nivel alto con el 74,5% de las respuestas, para el nivel medio con el 25.5% de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión productividad de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 17: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable Desempeño laboral

Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	Productividad
			-,172**
		Sig. (bilateral)	,090
		N	98

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

En el Tabla 17, se observa un coeficiente de correlación positiva media de -0,172 en tanto que el nivel de significancia es de 0,90 es mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis planteada. En conclusión, no existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de productividad de desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Para el objetivo específico 5: Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión liderazgo de la variable Desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 18: Clima organizacional con la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral

Nivel	Clima Organizacional		Dimensión liderazgo de desempeño laboral	
	Nº	%	Nº	%
Alto	37	37.8%	60	61.2
Medio	61	62.2%	38	38.8
Bajo	0	0%	00	00.0
Total	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 18, el clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en la dimensión de liderazgo de desempeño laboral de nivel alto con el 61,2% de las respuestas, para el nivel medio con el 38.8%de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 19: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión liderazgo de la variable Desempeño laboral

Rho de Spearman	Clima Organizacional	Liderazgo	
		Coeficiente de correlación	,058**
		Sig. (bilateral)	,569
		N	98

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

En el Tabla 19, se observa un coeficiente de correlación positiva débil de 0,058 en tanto que el nivel de significancia es de 0,569 es mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis planteada. En conclusión, no existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de productividad de desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Para el objetivo específico 6: Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable Desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 20: Clima organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable desempeño laboral

Nivel	Clima Organizacional		Dimensión competencia administrativa de desempeño laboral	
	Nº	%	Nº	%
Alto	37	37.8%	49	50.0
Medio	61	62.2%	49	50.0
Bajo	0	0%	00	00.0
Total	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 20, el clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en la dimensión de competencia administrativa de desempeño laboral de nivel alto con el 50,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 50.0%de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 21: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable Desempeño laboral

			competencia administrativa
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,232*

	Sig. (bilateral)	,022
	N	98

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

En el Tabla 21, se observa un coeficiente de correlación positiva media de 0,232 en tanto que el nivel de significancia es de 0,022 es menor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de competencia administrativa de desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Para el objetivo específico 7: Determinar la relación del Clima Organizacional con la dimensión conformidad aceptando la autoridad de la variable Desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022.

Tabla 22: Clima organizacional con la dimensión conformidad aceptando la autoridad de la variable desempeño laboral

	Clima Organizacional		Dimensión conformidad aceptando la autoridad de desempeño laboral	
	Nº	%	Nº	%
Nivel				
Alto	37	37.8%	61	62.2%
Medio	61	62.2%	37	37.8
Bajo	0	0%	00	00.0
Total	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

En el Tabla 22, el clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, un 37.8% lo calificó de nivel alto, con una incidencia en la dimensión de aceptando la autoridad de desempeño laboral de nivel alto con el 62,2% de las respuestas, para el nivel medio con el 37.8%de las respuestas del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes.

Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión conformidad aceptando la autoridad de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Tabla 23: Correlación entre el Clima Organizacional con la dimensión Productividad de la variable Desempeño laboral

			conformidad aceptando la autoridad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,086**

Sig. (bilateral)	,402
N	98

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

En el Tabla 23, se observa un coeficiente de correlación positiva débil de 0,086 en tanto que el nivel de significancia es de 0,569 es mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis planteada. En conclusión, no existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de conformidad aceptando la autoridad de desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

4.2. Discusión

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación, al determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, existe correlación positiva entre la variable clima organizacional y la desempeño laboral del orden del 0,758 entre ambas variables, que podemos observar en los resultados del Tabla 8, se evidenció de forma general que la gran mayoría del personal de salud (62.2%) clasificaron como “Medio” y en el clima organizacional el personal de salud evaluado presenta (61.2%) que se dio en el nivel alto, esto nos permite evidenciar que el clima organizacional que se vive en el hospital para la mayoría del personal de salud le resulta favorable y se ve expresado en su desempeño laboral siendo este de un nivel alto. Evidenciándose semejanza en los resultados encontrados en la investigación de Rojas (2019) en su estudio denominado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco” por lo cual se obtuvo que el clima organizacional está relacionado de forma directa y significativa con el desempeño laboral con $p \leq 0,000$, teniendo como resultado que el 83,3% (195 trabajadores) manifestaron clima organizacional por mejorar y el 49,1% (115 trabajadores) presentaron desempeño laboral promedio.¹⁰

Se la misma manera se encontró otra investigación que se semejan los resultados como es la de Ayala (2021) que lleva por nombre “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi” siendo su grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, de 0,625 determinando que existe una relación directa y significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la provincia de Cotopaxi durante el año 2020.⁶

Para nuestro primer objetivo específico, que fue determinar la relación del clima organizacional con la dimensión productividad de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, se ha evidenciado que existe relación entre ellas, siendo su un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,591 en tanto que el nivel de significancia es de 0,000 es menor al nivel de significancia de 0,05. Ante esto tenemos como resultado que el clima institucional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio, con una incidencia en la dimensión de productividad de desempeño laboral de nivel medio con el 61,2% de las respuestas, del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, para el MINSA (2015) manifiesta para perfeccionar el cuidado de los usuarios, es recomendable un clima organizacional adecuado incrementando la producción de pacientes atendidos (p,2) y esto es lo que se está apreciando en los resultados obtenidos, a la vez con respecto al clima organizacional y su relación con las instituciones de salud pública, el escenario de la salud pública, envuelve a utilizar herramientas estratégicas de tal forma ayudan al progreso constante de las compañías que la utilizan, considerando a través de la evaluación se podrá conseguir la identidad de los sujetos que admiten subir la calidad de vida en el trabajo asimismo el buen logro de los servicios médicos ofrecidos a los interesados, debido a la objetiva influencia del recurso al estímulo y el real desempeño laboral, el notable aumento de la producción (OMS, 2005).²⁶

Para nuestro segundo objetivo específico que es determinar la relación del clima organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, se tienen como resultado que el coeficiente de correlación positiva media de 0,479 en tanto que el nivel de significancia es de 0,000 es menor al nivel de significancia de 0,05, esto evidencia que se tiene relación entre clima organizacional con la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral del personal de salud, se puede decir que los empleados se preocupan por realizar el trabajo con calidad esperada por su supervisor directo, a su vez,

mantiene el nivel de exigencia impuestos en el trabajo y los trabajadores se esmeran por producir la cantidad de trabajo que se espera con calidad.⁷⁹

El tercer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación del clima organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, se pudo tener como resultados que el coeficiente de correlación fue positiva media de 0,291, ello nos lleva a decidir que si se presenta relación del clima organizacional con la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral del personal de salud, por que clima organizacional tuvo como respuesta 62,2% lo sitúa en nivel medio y la dimensión de conocimiento de trabajo de desempeño laboral de nivel alto con el 87,8% de las personal de salud. Se puede decir que el conocimiento de los trabajadores de un trabajo en particular debe coincidir estrechamente el desempeño en el trabajo real requerido. Hay beneficios de productividad para evaluar periódicamente el conocimiento de trabajo dentro de una organización. Responsabilidades laborales pueden evolucionar con el tiempo de manera incremental, como la tecnología y los nuevos procedimientos se integran en el flujo de trabajo para un puesto de trabajo en particular.

Siendo el cuarto objetivo específico el determinar la relación del clima organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, los hallazgos evidencian que no existe relación del clima organizacional con la dimensión competencia comunicativa de la variable desempeño laboral, ante estos resultados debemos asimilar que la competencia comunicativa tiene un carácter eminentemente estratégico, tanto en lo individual como en lo colectivo y representa un requisito para entablar relaciones no solo saludables sino también productivas, que en el ámbito de las organizaciones contribuyen a sustentar el clima organizacional, el sentido de pertenencia y todos aquellos componentes que optimizan los procesos productivos. Bermúdez (2011).⁷⁸

Nuestro quinto objetivo específico, es determinar la relación del clima organizacional con la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, los

resultados recogidos en la investigación concluyen que no existe relación del clima organizacional con la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral del personal de salud, se puede verificar en los resultados que la dimensión liderazgo de este grupo humano evaluado es alto llevando a comprender que liderazgo es aquel proceso mediante el cual un individuo ejerce de manera sistemática más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. (Ramos, 2009).⁷⁴

El sexto objetivo específico que es determinar la relación del clima organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, los resultados nos llevan a concluir que se tiene coeficiente de correlación positiva media de 0,232 en tanto si existe relación del clima organizacional con la dimensión competencia administrativa de la variable desempeño laboral del personal.

En el séptimo objetivo específico que es determinar la relación del clima organizacional con la dimensión conformidad aceptando la autoridad de la variable desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, en esta investigación se tuvo como resultados que no existe relación del Clima Organizacional con la dimensión conformidad aceptando la autoridad de la variable Desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO II-2 Tumbes, 2022, a pesar que no presenta relación entre las variables de estudio, que evidencia que conformidad aceptando la autoridad esta un nivel alto que se podría traducir como la obediencia a la autoridad, se basa en el principio de Jerarquía que ha sido exaltado, prioritaria y constantemente, en nuestra cultura porque es uno de sus pilares. Es gracias al respeto a este principio que la sociedad funciona como una entidad eficiente según los parámetros actuales del sistema. Esto en un plano general; pero también a un nivel más concreto, el de los individuos, es la obediencia a la autoridad la que permite una buena protección al sujeto. El muy socorrido "obedecía órdenes" protege de responsabilidades y disfraza de "sentido del deber" a posibles impulsos sádicos. Valle (2019)⁷⁷

V. CONCLUSIONES

Los datos obtenidos del presente estudio de investigación, permitieron concluir:

1. Se aprueba la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula dado que, se alcanzó un valor de 0,758 en el coeficiente Rho de Spearman y un nivel de significancia de (0,000), mismo que se traduce como que si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables calidad de clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022.
2. Existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral al encontrarse que el 62.2% de las respuestas indicaron un nivel medio en la influencia de la dimensión productividad; corroborándose dicho resultado con el coeficiente Rho de Spearman del 0,591, un nivel de significancia de (0,000).
3. Existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral al encontrarse que el 62.2% de las respuestas indicaron un nivel medio en la influencia de la dimensión calidad de trabajo; corroborándose dicho resultado con el coeficiente Rho de Spearman del 0,479, un nivel de significancia de (0,000).
4. El clima organizacional y la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral, presentan una relación directa y positiva, corroborándose dicho resultado con el coeficiente Rho de Spearman del 0,291, un nivel de significancia de (0,004).
5. No se presenta relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral, corroborándose dicho resultado con el coeficiente Rho de Spearman del -0,172, un nivel de significancia de (0,90).
6. No se presenta relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral, corroborándose dicho

resultado con el coeficiente Rho de Spearman del 0,058, un nivel de significancia de (0,569).

7. El clima organizacional y la dimensión competencia administrativa de la variable desempeño laboral, presentan una relación directa y positiva, corroborándose dicho resultado con el coeficiente Rho de Spearman del 0,232, un nivel de significancia de (0,022).
8. No existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la dimensión conformidad aceptando la autoridad de la variable desempeño laboral, corroborándose dicho resultado con el coeficiente Rho de Spearman del 0,86, un nivel de significancia de (0,402).

VI. RECOMENDACIONES

- Que el equipo de gestión del hospital, implemente estrategias de intervención para así mejorar el clima organizacional entre los profesionales de la salud.
- El señor director de alto empoderamiento al personal de salud, así se dé mayor decisión en las actividades y funciones del nosocomio.
- El área de capacitación del hospital implemente programas de capacitación dirigidos a fortalecer y mejorar la competencia administrativa de cada uno de los trabajadores de salud.
- Que el equipo de gestión, coordine con dependencias externas con la finalidad que realicen actividades estratégicas para mejora la calidad de trabajo de cada uno del personal de salud.
- Que el área de capacitación del hospital, gestione se desarrollen programas para el fortalecimiento de competencias para mejorar el desempeño en el personal de salud en cada uno de áreas de acción.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Lopez, A. (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
2. Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública, 385 -393.
3. García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño Buenos Aires: Revista Proyecciones
4. Lopez, A. (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
5. Almeida, R. (2021). Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020. Ecuador: Babahoyo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59576>
6. Ayala, H. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33780/1/036%20ADP.pdf>
7. Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
8. Sosa, E. (2020). Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un hospital público Lima-2020. Departamento de Ciencias de la Salud: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58099>
9. Sánchez, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020.

- Departamento de Ciencias de la Salud: Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
10. Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Revista Peruana de Ciencias de la Salud: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
 11. Gómez Rada, C. 2004. Diseño, Construcción y Validación de un Instrumento que Evalúa Clima Organizacional en Empresas Colombianas, desde la Teoría De Respuesta Al Ítem, Acta colombiana de psicología (11):97-113, disponible on-line en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3181889>.
 12. Obreque Huenchuan, AE. Clima Organizacional y Compromiso Funcionario en un Hospital Público de Baja Complejidad. Tesis en opción al Grado de Magister. Universidad de Chile, Chile.2015-[17 de mayo del 2021]. Disponible en: http://campusesp.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_%20Andrea%20Obreque%20Huenchuan.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 13. Álvarez, G. (1992). El clima organizacional en entidades educativas conceptualización investigaciones y resultados. Revista interamericana de psicología ocupacional Vol. 11(1 y 2). Págs. 51 –79
 14. Litwin , & Stinger . (1978). Modelo de sobre Clima Organizacional.
 15. Gómez, V., y Cárdenas, S. (2010) “Clima organizacional en el hospital San Jorge de Pereira” universidad tecnológica de Pereira, Venezuela. Habana, Cuba.
 16. Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. (7a, Ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
 17. Pelaes, O. (2012) realizo estudio sobre “Relación entre el clima laboral y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos” tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias administrativas”. Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Lima, Perú.
 18. Uribe (2014) Clima y ambiente organizacional, trabajo, salud y factores Manual moderno Universidad Autónoma de Mexico.
 19. RM N° 623-2008/MINSA. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio. 2009
 20. Maturana, Humberto. El árbol del Conocimiento. Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 1989.

21. RM N° 623-2008/MINSA. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio. 2009
22. Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
23. Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. (7a, Ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
24. Sotomayor Quenta, F. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.
25. Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. México: Trillas.
26. Carmona, V., & Jaramillo, E. (2010). Estudio del clima organizacional en la sede hospital San Jorge de Pereira (Tesis Doctoral). Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
27. Minsa. (2009) "Metodología para la formulación de perfiles de competencias para los trabajadores del primer nivel de atención" serie bibliográfica, recursos humanos en salud N° 3.
28. Organización Mundial de la Salud OMS. (2005) salud 21. Salud para todos en el siglo XXI Madrid: Ministerio de la Sanidad y consumo 2005.
29. Segura, A. (2012). Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud. Revista Avances en Enfermería, 107 - 113.
30. Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública, 385 -393.
31. MARCHANT RAMÍREZ, L. ED. (2005) Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional, Primer Seminario Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2005/lmr/ Consultado en mayo de 2010.
32. Ruiz, K. (2004). La importancia de la Administración del Desempeño en las Organizaciones. Disponible en [/administracion-del-desempenio/administracion-del-desempenio.shtml? mono search](#).
33. Garcia, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. . Año 2 Número 9 Febrero-Marzo 2001. Disponible en: Revista proyecciones.

34. Araujo, C., y Guerra, M. (2007) "Relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado" Trujillo Venezuela.
35. Hernández, E. (2015) "Influencia del clima laboral en el desempeño del trabajador". GestioPolis. Marzo 11, consultado en: <http://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeño-del-trabajador>.
36. Evans D. Administración de operaciones Bienes servicios y cadena de valor México: Mc Graw Hill Interamericana; 2009.
37. García M. La importancia de la evaluación del desempeño Buenos Aires: Proyecciones; 2001.
38. Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
39. Davis, K., & Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill.
40. Espinoza, A. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista cubana de enfermería, 87 - 97.
41. Viswesvaran, C. (2001). Job performance. Handbook of industrial, work and organizational psychology (Vol. 1). London: SAGE Publications.: En Anderson, N. et al Ed.
42. Viswesvaran. (2001). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Madrid, España.
43. Johnson, J. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. . San Francisco: Jossey-Bass.: En Barrick, M. y Ryan, A. (Ed.). Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations.
44. Viswesvaran, C. y Ones, D.S. (2005). Job performance: Assessment issues in personnel selection. En A. Evers, N. Anderson y O. Voskuil (Eds.). The Blackwell Handbook of Personnel Selection (354-375). Londres: Blackwell.
45. Werther, Davis y Guzman A (2014) Administración de recursos humanos: gestión del capital humano. Editor McGraw- Hill Education 2014.
46. Adams JS. Inequity in social exchange Bélgica: Soc. Psychol; 1965.

47. Dessler, G. (2001) "Administración de personal" 8ª Ed. Pearson educación. México.
48. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos Bogotá: Mc Graw Hill; 1994.
49. Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
50. Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill.
51. Vroom, V.H. (1964). Trabajo y motivación. Oxford, Inglaterra: Wiley.
52. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones Segunda edición. México: McGraw Hill.
53. Locke, E. (1968). Teoría del establecimiento de metas u objetivos. Estados Unidos.
54. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill.
55. Li Q, Guan X, Wu P, Wang X, Zhou L, Tong Y, et al. Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel Coronavirus-Infected pneumonia. N Engl J Med. 2020;382(13):1199-1207. Disponible en: <http://www.nejm.org/doi/10.1056/NEJMoa2001316>
56. Hawryluck L, Gold WL, Robinson S, Pogorski S, Galea S, Styra R. SARS control and psychological effects of quarantine, Toronto, Canada. Emerg Infect Dis. 2004;10(7):1206-1212.
57. PAHO/WHO. [Internet]. WHO characterizes COVID-19 as a pandemic [citado 17 de abril de 2020] Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizescovid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=en
58. OPS/OMS. Organización Panamericana de la Salud [Internet]. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. [citado 17 de abril de 2020]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/consideracionespsicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19>.
59. Ministerio de Salud. Sala Situacional COVID-19. Perú. 2021. Disponible en: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

60. Ministerio de Salud. Sala Situacional COVID-19. Centro Nacional De Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. Perú. 2021. Disponible en: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
61. Kang L, Ma S, Chen M, Yang J, Wang Y, Li R, et al. Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain Behav Immun*. 2020 Mar 30. pii: S0889-1591(20)30348-2. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.03.028>
62. Sim K, Huak Chan Y, Chong PN, Chua HC, Wen Soon S. Psychosocial and coping responses within the community health care setting towards a national outbreak of an infectious disease. *J Psychosom Res*. 2010;68(2):195-202. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.04.004>
63. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Netw Open*. 2020;3(3):e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
64. Álvaro Monterrosa-Castro, Raúl Dávila-Ruiz, Alexa Mejía-Mantilla, Jorge Contreras-Saldarriaga, María Mercado-Lara, Chabeli Flores-Monterrosa DOI: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890> Vol. 23(2):195-213, agosto - noviembre 2020.
65. O'Leary A, Jalloh MF, Neria Y. Fear and culture: contextualising mental health impact of the 2014-2016. Ebola epidemic in West Africa. *BMJ Glob Health*. 2018 Jun 22;3(3):e000924. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-000924>
66. Person B, Sy F, Holton K, Govert B, Liang A; National Center for Infectious Diseases/SARS Community Outreach Team. Fear and stigma: the epidemic within the SARS outbreak. *Emerg Infect Dis*. 2004;10(2):358-363.
67. Aguilar Moreno, M., Pereyra López, L., & Miguel Alcazar, R. (2013). *Clima, Cultura, Desarrollo y cambio organizacional*. Caracas, Venezuela.
68. Chavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hill.
69. Mintzberg, H. & McHugh, A. (1985). Strategy Formation In Adhocracy, *Administrative Science Quarterly* 30,(2), June. Pp. 160-197.

70. French , W. (1993). *Administración de personal: Desarrollo de recursos humanos*. México: Limusa S.A.
71. Bryans , P., & Cronin , T. (2005). *Teoría de la organización*. Bogotá: Norma S.A.
72. Consuegra Anaya, N. (2011). *Diccioanario de Psicología* (2a ed.). Colombia: ECOE.
73. CARRO, Roberto y GONZALES, Daniel. Productividad y competitividad. Administración de las operaciones. Buenos Aires: Universidad Nacional de Mar de Plata, 2016. 114 pp.
74. Ramos Leandro, R.U. "Comportamiento de la productividad en la empresa Aceros Industriales Latinoamericanos S.A.C. 2009.
75. Breña 2017". Tesis en opción al grado de Bachiller en Ingeniera Industrial. FACULTAD DE INGENIERIA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL. Universidad Cesar Vallejo, Lima, [Internet], Perú, 2017--[acceso 20 de mayo del 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28077/B_Ram os_LRU.pdf?sequence=1&isAllowed=y
76. Iglesias, A., & Sánchez, T. Generalidades del clima organizacional. 0215. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002
77. Ramos Leandro, R.U. "Comportamiento de la productividad en la empresa Aceros Industriales Latinoamericanos S.A.C Breña 2017". Tesis en opción al grado de Bachiller en Ingeniera Industrial. FACULTAD DE INGENIERIA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL. Universidad Cesar Vallejo, Lima, [Internet], Perú, 2017--[acceso 20 de mayo del 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28077/B_Ram os_LRU.pdf?sequence=1&isAllowed=y
78. Valle Huertes, A.A. "El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos". Tesis en opción al grado de Maestro en Educación. Escuela de Pos Grado. Universidad San Martin de Porras, Lima, [Internet], Perú, 2022- [acceso 01 de Agosto del 2022]. Disponible en https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa .pdf?sequence=1&isAllowed=y

79. Bermúdez, Lily, González, Liliana, La competencia comunicativa: elemento clave en las organizaciones. Quórum Académico [Internet]. 2011;8(1):95-110. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199018964006>
80. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN-e 1856-9331, Año 4, Nº. 7, 2009, págs. 66-79 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado personal de salud, le saludo cordialmente y hago propicia la oportunidad de informarle, que estoy realizando una investigación denominada Clima Organizacional y el Desempeño Laboral frente a la exposición del Covid-19. Personal de salud del Hospital JAMO II-2. Tumbes. 2022, con el fin de Determinar la relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de salud expuesto al COVID-19, en el Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes, 2022, por lo que le solicito su participación para la realización de dicho estudio.

Riesgos:

Se le garantiza que no existe ningún riesgo para Ud. al participar de este estudio; porque la información obtenida será de tipo confidencial y solo para fines del estudio.

Declaración:

He leído o se me ha leído el contenido de este documento, se me ha explicado el estudio que se va realizar y se me ha garantizado que toda la información es privada; por lo que estoy de acuerdo en participar de esta investigación.

Nombre :.....

Firma :..... DNI :.....

Fecha :.....

Investigador Responsable: Roel Mendoza Pizarro

Email del investigador: antony_becerra1985@hotmail.com

ENCUESTA

Marca con una X en el reTabla correspondiente:

I.- DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:

D. Tiempo de Servicio: < 1 a () 1 a 4 años () 5 a 10 años ()
> 10 años ()

Hospitalización COVID-19 ()

INSTRUCCIONES

Todas las interrogaciones tienen diferentes alternativas de respuesta, deberá optar solo una. Cada pregunta tiene una valoración correspondiente a la elección correspondiente, de la siguiente forma.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TA	A	I	D	TD

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	ESTRUCTURA	TA	A	I	D	TD
1	Considera que son aptos las medidas de las entidades públicas frente al COVID-19					
2	Considera que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.					
	RESPONSABILIDAD					
3	Considera que existe seguridad en los compromisos de los colaboradores para desarrollar sus actividades.					
4	Considera que está aportando a mejorar el escenario actualmente de la pandemia.					
	RECOMPENSA					
5	Considera que la motivación personal es un factor clave para el éxito del Hospital.					
6	Considera que percibe estímulo del nosocomio (comisión, felicitación, otros), cuando realiza sus actividades con eficiencia.					
	DESAFÍO					
7	Considera que los trabajadores del Hospital están dispuestos a mejorar la atención al paciente.					
8	Considera que le brindan seguridad el sistema de salud en sus tareas profesionales.					
	RELACIONES					
9	Considera que se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo					
10	Existe cooperación entre colaboradores, afecto, honestidad entre los colaboradores y sus jefes.					
	COOPERACIÓN					
11	Considera que el personal le interesa que se mejore la atención de un paciente sospechoso o confirmado con COVID-19					
12	Considera que la cooperación del personal de salud es valorada en el Hospital.					
	ESTÁNDARES					
13	Le brindan la participación a usted para intercambiar experiencia y conocimiento para implantar estrategias y reglas de acción.					
14	Considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta por su superior					
	CONFLICTOS					
15	Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño					
16	Considera que los grupos de trabajo de salud es apropiado si aumentara la demanda de casos.					
	IDENTIDAD					
17	Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.					
18	Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.					

DESEMPEÑO LABORAL						
N°	PRODUCTIVIDAD	TA	A	I	D	TD
1	Cree que el Hospital se encuentre en los niveles apropiado como ente de referencia en la Región.					
2	Considera que la productividad es estimulada en mejora de un entorno laboral.					
	CALIDAD DE TRABAJO					
3	Considera que el cuidado que ofrece al paciente COVID-19 es oportuna y apropiada.					
4	Cree que las normas, procedimientos y guías de trabajo implementadas, son las adecuadas para hacer frente a la pandemia					
	CONOCIMIENTO DE TRABAJO					
5	Considera que el trabajo que realiza contribuye al bienestar del paciente					
6	El actual contexto epidemiológico te a obligado a actualizar tus conocimientos en cuidado del paciente.					
	COMPETENCIA COMUNICATIVA					
7	La comunicación entre el personal de salud es libre y espontanea.					
8	Consideras que no has recibido la suficiente asistencia técnica para afrontar esta pandemia.					
	ESFUERZO					
9	Considera que frente a la pandemia las acciones organizativas de los superiores incrementaron su carga de trabajo					
10	Considera que los colaboradores aportan en el cumplimiento de los objetivos del Hospital					
	LIDERAZGO					
11	En el Hospital su jefe brinda las actividades generales encomendadas a sus colaboradores bajo responsabilidad respectos a sus tareas específicas.					
12	Considera que la superior toma decisiones asumiendo el código de Ética profesional, sus principios y normas.					
13	Considera que la comunicación es óptima de abajo hacia arriba y/o viceversa entre el colaborador y superior.					
	CONFORMIDAD ACEPTANDO LA AUTORIDAD					
14	Considera que ante el aumento de casos y variantes del Covid-19, es adecuado tomar medidas correctivas					
15	Considera que las autoridades sanitarias tienen ideas modernas demostrando originalidad a la hora de enfrentar o manejar la pandemia					
16	Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño					
	IDENTIDAD					
17	Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.					
18	Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.					

TABLA DE VALORACIONES DE LA ENCUESTA

Todas las interrogaciones tienen diferentes alternativas de respuesta, deberá optar solo una. Cada pregunta tiene una valoración correspondiente a la elección correspondiente, de la siguiente forma.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TA	A	I	D	TD

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	ESTRUCTURA	TA	A	I	D	TD
1	Considera que son aptos las medidas de las entidades públicas frente al COVID-19	5	4	3	2	1
2	Considera que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.	5	4	3	2	1
RESPONSABILIDAD						
3	Considera que existe seguridad en los compromisos de los colaboradores para desarrollar sus actividades.	5	4	3	2	1
4	Considera que está aportando a mejorar el escenario actualmente de la pandemia.	5	4	3	2	1
RECOMPENSA						
5	Considera que la motivación personal es un factor clave para el éxito del Hospital.	5	4	3	2	1
6	Considera que percibe estímulo del nosocomio (comisión, felicitación, otros), cuando realiza sus actividades con eficiencia.	5	4	3	2	1
DESAFÍO						
7	Considera que los trabajadores del Hospital están dispuestos a mejorar la atención al paciente.	5	4	3	2	1
8	Considera que le brindan seguridad el sistema de salud en sus tareas profesionales.	5	4	3	2	1
RELACIONES						
9	Considera que se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
10	Existe cooperación entre colaboradores, afecto, honestidad entre los colaboradores y sus jefes.	5	4	3	2	1
COOPERACIÓN						
11	Considera que el personal le interesa que se mejore la atención de un paciente sospechoso o confirmado con COVID-19	5	4	3	2	1
12	Considera que la cooperación del personal de salud es valorada en el Hospital.	5	4	3	2	1
ESTÁNDARES						
13	Le brindan la participación a usted para intercambiar experiencia y conocimiento para implantar estrategias y reglas de acción.	5	4	3	2	1
14	Considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta por su superior	1	2	3	4	5
CONFLICTOS						
15	Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño	1	2	3	4	5
16	Considera que los grupos de trabajo de salud es apropiado si aumentara la demanda de casos.	5	4	3	2	1
IDENTIDAD						
17	Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.	5	4	3	2	1
18	Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.	5	4	3	2	1

DESEMPEÑO LABORAL						
N°	PRODUCTIVIDAD	TA	A	I	D	TD
1	Cree que el Hospital se encuentre en los niveles apropiado como ente de referencia en la Región.	5	4	3	2	1
2	Considera que la productividad es estimulada en mejora de un entorno laboral.	5	4	3	2	1
CALIDAD DE TRABAJO						
3	Considera que el cuidado que ofrece al paciente COVID-19 es oportuna y apropiada.	5	4	3	2	1
4	Cree que las normas, procedimientos y guías de trabajo implementadas, son las adecuadas para hacer frente a la pandemia	5	4	3	2	1
CONOCIMIENTO DE TRABAJO						
5	Considera que el trabajo que realiza contribuye al bienestar del paciente	5	4	3	2	1
6	El actual contexto epidemiológico te a obligado a actualizar tus conocimientos en cuidado del paciente.	5	4	3	2	1
COMPETENCIA COMUNICATIVA						
7	La comunicación entre el personal de salud es libre y espontánea.	5	4	3	2	1
8	Consideras que no has recibido la suficiente asistencia técnica para afrontar esta pandemia.	1	2	3	4	5
ESFUERZO						
9	Considera que frente a la pandemia las acciones organizativas de los superiores incrementaron su carga de trabajo	1	2	3	4	5
10	Considera que los colaboradores aportan en el cumplimiento de los objetivos del Hospital	5	4	3	2	1
LIDERAZGO						
11	En el Hospital su jefe brinda las actividades generales encomendadas a sus colaboradores bajo responsabilidad respectos a sus tareas específicas.	5	4	3	2	1
12	Considera que la superior toma decisiones asumiendo el código de Ética profesional, sus principios y normas.	5	4	3	2	1
13	Considera que la comunicación es óptima de abajo hacia arriba y/o viceversa entre el colaborador y superior.	5	4	3	2	1
CONFORMIDAD ACEPTANDO LA AUTORIDAD						
14	Considera que ante el aumento de casos y variantes del Covid-19, es adecuado tomar medidas correctivas	5	4	3	2	1
15	Considera que las autoridades sanitarias tienen ideas modernas demostrando originalidad a la hora de enfrentar o manejar la pandemia	5	4	3	2	1
16	Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño	5	4	3	2	1
IDENTIDAD						
17	Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.	5	4	3	2	1
18	Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.	5	4	3	2	1

ANEXO N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral del Personal de salud ante la exposición del COVID-19 del Hospital JAMCO-II-2, Tumbes, 2022

Instrumento de Medición de Variable: Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	1. Considera que son aptos las medidas de las entidades públicas frente al COVID-19.						✓		✓		✓		✓		
		2. Considera que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.						✓		✓		✓		✓		
	RESPONSABILIDAD	3. Considera que existe seguridad en los compromisos de los colaboradores para desarrollar sus actividades.						✓		✓		✓		✓		
		4. Considera que está aportando a mejorar el escenario actualmente de la pandemia						✓		✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	5. Considera que la motivación personal es un factor clave para el éxito del Hospital.						✓		✓		✓		✓		
		6. Considera que percibe estímulo del nosocomio (comisión, felicitación, otros), cuando realiza sus actividades con eficiencia						✓		✓		✓		✓		
	DESAFÍO	7. Considera que los trabajadores del Hospital están dispuestos a mejorar la atención al paciente.						✓		✓		✓		✓		
		8. Considera que le brindan seguridad el sistema de salud en sus tareas profesionales.						✓		✓		✓		✓		
	RELACIONES	9. Considera que se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo						✓		✓		✓		✓		

	10. Existe cooperación entre co laboradores, afecto, honestidad entre los co laboradores y sus jefes.						✓		✓		✓		✓	
COOPERACIÓN	11. Considera que el personal le interesa que se mejore la atención de un paciente sospechoso o confirmado con COVID-19						✓		✓		✓		✓	
	12. Considera que la cooperación del personal de salud es valorada en el Hospital.						✓		✓		✓		✓	
ESTÁNDARES	13. Le brindan la participación a usted para intercambiar experiencia y conocimiento para implementar estrategias y reglas de acción.						✓		✓		✓		✓	
	14. Considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta por su superior						✓		✓		✓		✓	
CONFLICTOS	15. Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño						✓		✓		✓		✓	
	16. Considera que los grupos de trabajo de salud es apropiado si aumentara la demanda de casos						✓		✓		✓		✓	
IDENTIDAD	17. Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.						✓		✓		✓		✓	
	18. Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.						✓		✓		✓		✓	


GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES

Mg. Jocelyn Rosa Agurto Domínguez
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RED

Firma del Evaluador

N° DNI 44372437

Instrumento de Medición de Variable: Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	S	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	1. Cree que el Hospital se encuentre en los niveles apropiados como ente de referencia en la Región.						✓		✓			✓	✓		
		2. Considera que la productividad es estimulada en mejora de un entorno laboral.						✓		✓		✓		✓		
	CALIDAD DE TRABAJO	3. Considera que el cuidado que ofrece al paciente COVID-19 es oportuna y apropiada.						✓		✓		✓		✓		
		4. Cree que las normas, procedimientos y guías de trabajo implementadas, son las adecuadas para hacer frente a la pandemia.						✓		✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTO DE TRABAJO	5. Considera que el trabajo que realiza contribuye al bienestar del paciente.						✓		✓		✓		✓		
		6. El actual contexto epidemiológico te obliga a actualizar tus conocimientos en cuidado del paciente.						✓		✓		✓		✓		
	COMPETENCIA COMUNICATIVA	7. La comunicación entre el personal de salud es libre y espontánea.						✓		✓		✓		✓		
		8. Consideras que no has recibido la suficiente asistencia técnica para afrontar esta pandemia.						✓		✓		✓		✓		
	ESFUERZO	9. Considera que frente a la pandemia las acciones organizativas de los superiores incrementaron su carga de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		10. Considera que los colaboradores aportan en el cumplimiento de los objetivos del Hospital.						✓		✓		✓		✓		
	LIDERAZGO	11. En el Hospital su jefe brinda las actividades generales encomendadas a sus colaboradores bajo responsabilidad respecto a sus tareas específicas.						✓		✓		✓		✓		

CONFORMIDAD ACEPTANDO LA AUTORIDAD	12. Considera que la superior toma decisiones asumiendo el código de Ética profesional, sus principios y normas.						✓		✓		✓		✓	
	13. Considera que la comunicación es óptima de abajo hacia arriba y/o viceversa entre el colaborador y superior.						✓		✓		✓		✓	
	14. Considera que ante el aumento de casos y variantes del Covid-19, es adecuado tomar medidas correctivas						✓		✓		✓		✓	
	15. Considera que las autoridades sanitarias tienen deas modernas demostrando originalidad a la hora de enfrentar o manejar la pandemia						✓		✓		✓		✓	
	16. Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño						✓		✓		✓		✓	
	17. Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.						✓		✓		✓		✓	
IDENTIDAD	18. Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.						✓		✓		✓		✓	


GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES

Mg. Jockeline Rosa Agurto Domínguez
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RED

Firma del Evaluador

N° DNI 44372437

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TITULO: Clima organizacional y desempeño laboral del Personal de salud ante la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes. 2022

Instrumento de Medición de Variable: Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	1. Considera que son aptos las medidas de las entidades públicas frente al COVID-19.						X		X		X		X		
		2. Considera que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.						X		X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	3. Considera que existe seguridad en los compromisos de los colaboradores para desarrollar sus actividades.						X		X		X		X		
		4. Considera que está aportando a mejorar el escenario actualmente de la pandemia						X		X		X		X		
	RECOMPENSA	5. Considera que la motivación personal es un factor clave para el éxito del Hospital.						X		X		X		X		
		6. Considera que percibe estímulo del nosocomio (comisión, felicitación, otros), cuando realiza sus actividades con eficiencia.						X		X		X		X		
	DESAFÍO	7. Considera que los trabajadores del Hospital están dispuestos a mejorar la atención al paciente.						X		X		X		X		
		8. Considera que le brindan seguridad el sistema de salud en sus tareas profesionales.						X		X		X		X		
	RELACIONES	9. Considera que se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		

COOPERACIÓN	10. Existe cooperación entre colaboradores, afecto, honestidad entre los colaboradores y sus jefes.					X	X	X	X	
	11. Considera que el personal le interesa que se mejore la atención de un paciente sospechoso o confirmado con COVID-19					X	X	X	X	
	12. Considera que la cooperación del personal de salud es valorada en el Hospital.					X	X	X	X	
	13. Le brindan la participación a usted para intercambiar experiencia y conocimiento para implantar estrategias y reglas de acción.					X	X	X	X	
	14. Considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta por su superior					X	X	X	X	
	15. Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño					X	X	X	X	
	16. Considera que los grupos de trabajo de salud es apropiado si aumentara la demanda de casos					X	X	X	X	
	17. Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.					X	X	X	X	
IDENTIDAD	18. Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.					X	X	X	X	


GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES

NELZI C. ASEÑO HERRERA
 JEFE OFICINA DE SEGUROS

Firma del Evaluador

N° DNI 43203967

Instrumento de Medición de Variable: Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	S	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	1. Cree que el Hospital se encuentre en los niveles apropiados como ente de referencia en la Región.						X		X		X		X		
		2. Considera que la productividad es estimulada en mejora de un entorno laboral.						X		X		X		X		
	CALIDAD DE TRABAJO	3. Considera que el cuidado que ofrece al paciente COVID-19 es oportuno y apropiado.						X		X		X		X		
		4. Cree que las normas, procedimientos y guías de trabajo implementadas, son las adecuadas para hacer frente a la pandemia.						X		X		X		X		
	CONOCIMIENTO DE TRABAJO	5. Considera que el trabajo que realiza contribuye al bienestar del paciente.						X		X		X		X		
		6. El actual contexto epidemiológico te a obligado a actualizar tus conocimientos en cuidado del paciente.						X		X		X		X		
	COMPETENCIA COMUNICATIVA	7. La comunicación entre el personal de salud es libre y espontánea.						X		X		X		X		
		8. Consideras que no has recibido la suficiente asistencia técnica para afrontar esta pandemia.						X		X		X		X		
	ESFUERZO	9. Considera que frente a la pandemia las acciones organizativas de los superiores incrementaron su carga de trabajo.						X		X		X		X		
		10. Considera que los colaboradores aportan en el cumplimiento de los objetivos del Hospital.						X		X		X		X		
	LIDERAZGO	11. En el Hospital su jefe brinda las actividades generales encomendadas a sus colaboradores bajo responsabilidad respecto a sus tareas específicas.						X		X		X		X		

COOPERACIÓN	10. Existe cooperación entre colaboradores, afecto, honestidad entre los colaboradores y sus jefes.					X	X	X	X	
	11. Considera que el personal le interesa que se mejore la atención de un paciente sospechoso o confirmado con COVID-19					X	X	X	X	
	12. Considera que la cooperación del personal de salud es valorada en el Hospital					X	X	X	X	
ESTÁNDARES	13. Le brindan la participación a usted para intercambiar experiencia y conocimiento para implantar estrategias y reglas de acción.					X	X	X	X	
	14. Considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta por su superior					X	X	X	X	
CONFLICTOS	15. Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño					X	X	X	X	
	16. Considera que los grupos de trabajo de salud es apropiado si aumentara la demanda de casos					X	X	X	X	
IDENTIDAD	17. Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.					X	X	X	X	
	18. Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.					X	X	X	X	


GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES

NELZI C. ASENJO HERRERA
 JEFE OFICINA DE SEGUROS

Firma del Evaluador

N° DNI 43203967

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TITULO: Clima organizacional y desempeño laboral del Personal de salud ante la exposición del COVID-19 del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022

Instrumento de Medición de Variable: Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	1. Considera que son aptas las medidas de las entidades públicas frente al COVID-19.						✓			✓		✓		✓		
		2. Considera que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.						✓			✓		✓		✓		
	RESPONSABILIDAD	3. Considera que existe seguridad en los compromisos de los colaboradores para desarrollar sus actividades.						✓			✓		✓		✓		
		4. Considera que está aportando a mejorar el escenario actualmente de la pandemia.						✓			✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	5. Considera que la motivación personal es un factor clave para el éxito del Hospital.						✓			✓		✓		✓		
		6. Considera que percibe estímulo del nosocomio (comisión, felicitación, otros), cuando realiza sus actividades con eficiencia.						✓			✓		✓		✓		
	DESAFÍO	7. Considera que los trabajadores del Hospital están dispuestos a mejorar la atención al paciente.						✓			✓		✓		✓		
		8. Considera que le brindan seguridad el sistema de salud en sus tareas profesionales.						✓			✓		✓		✓		
	RELACIONES	9. Considera que se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.						✓			✓		✓		✓		

COOPERACIÓN	10. Existe cooperación entre colaboradores, afecto, honestidad entre los colaboradores y sus jefes.					✓	✓	✓	✓	
	11. Considera que el personal le interesa que se mejore la atención de un paciente sospechoso o confirmado con COVID-19					✓	✓	✓	✓	
	12. Considera que la cooperación del personal de salud es valorada en el Hospital					✓	✓	✓	✓	
ESTÁNDARES	13. Le brindan la participación a usted para intercambiar experiencia y conocimiento para implantar estrategias y reglas de acción.					✓	✓	✓	✓	
	14. Considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta por su superior					✓	✓	✓	✓	
CONFLICTOS	15. Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño					✓	✓	✓	✓	
	16. Considera que los grupos de trabajo de salud es apropiado si aumentara la demanda de casos					✓	✓	✓	✓	
IDENTIDAD	17. Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.					✓	✓	✓	✓	
	18. Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.					✓	✓	✓	✓	


GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES

Mg. Enj. Shirley Logollón Rosales
DIRECTORA EJECUTIVA DE RED

Firma del Evaluador

Nº DNI 00256848

Instrumento de Medición de Variable: Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	S	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	1. Cree que el Hospital se encuentra en los niveles apropiados como ente de referencia en la Región.						✓		✓		✓		✓		
		2. Considera que la productividad es estimulada en mejora de un entorno laboral.						✓		✓		✓		✓		
	CALIDAD DE TRABAJO	3. Considera que el cuidado que ofrece al paciente COVID-19 es oportuna y apropiada.						✓		✓		✓		✓		
		4. Cree que las normas, procedimientos y guías de trabajo implementadas, son las adecuadas para hacer frente a la pandemia.						✓		✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTO DE TRABAJO	5. Considera que el trabajo que realiza contribuye al bienestar del paciente.						✓		✓		✓		✓		
		6. El actual contexto epidemiológico te obliga a actualizar tus conocimientos en cuidado del paciente.						✓		✓		✓		✓		
	COMPETENCIA COMUNICATIVA	7. La comunicación entre el personal de salud es libre y espontánea.						✓		✓		✓		✓		
		8. Consideras que no has recibido la suficiente asistencia técnica para afrontar esta pandemia.						✓		✓		✓		✓		
	ESFUERZO	9. Considera que frente a la pandemia las acciones organizativas de los superiores incrementaron su carga de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		10. Considera que los colaboradores aportan en el cumplimiento de los objetivos del Hospital.						✓		✓		✓		✓		
	LIDERAZGO	11. En el Hospital su jefe brinda las actividades generales encomendadas a sus colaboradores bajo responsabilidad respecto a sus tareas específicas.						✓		✓		✓		✓		

CONFORMIDAD ACEPTANDO LA AUTORIDAD	12. Considera que la superior toma decisiones asumiendo el código de Ética profesional, sus principios y normas.						✓	✓	✓	✓	
	13. Considera que la comunicación es óptima de abajo hacia arriba y/o viceversa entre el colaborador y superior.						✓	✓	✓	✓	
	14. Considera que ante el aumento de casos y variantes del Covid-19, es adecuado tomar medidas correctivas.						✓	✓	✓	✓	
	15. Considera que las autoridades sanitarias tienen ideas nuevas demostrando originalidad a la hora de enfrentar o manejar la pandemia.						✓	✓	✓	✓	
	16. Considera que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño.						✓	✓	✓	✓	
IDENTIDAD	17. Considera que el personal está comprometido con las medidas de bioseguridad implementadas por el Hospital.						✓	✓	✓	✓	
	18. Considera que los colaboradores constan satisfacción de formar parte de la unidad de alto riesgo de contagio del Hospital.						✓	✓	✓	✓	

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES
Mg. En Shirley L. Mogollón Rosales
DIRECTORA EJECUTIVA DE RED

Firma del Evaluador

N° DNI 00256848

