

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL C.S. APARICIO POMARES,
HUÁNUCO – 2019”.**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: BETZY ELIZABETH QUIÑONEZ BARRUETA

ASESOR: Mg. ENNIS SEGUNDO JARAMILLO FALCÓN

HUÁNUCO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por la fortaleza que me da cada día; a mi familia, por darme todo sin esperar nada a cambio, por enseñarme a vivir. A mis pacientes quienes son mi razón de ser, a mi asesor que con sus aportes contribuyó a que este nuevo sueño fuera posible.

AGRADECIMIENTO

Terminar una tesis para optar el grado de Maestro en Administración y Gerencia en salud es la culminación de largo tiempo de trabajo, estudio y esfuerzo. Sería muy difícil lograrlo si no es con el apoyo y motivación de muchas personas. A Dios, por permitirme llegar hasta aquí y un gran reconocimiento y agradecimiento a los docentes de la Maestría y compañeros, quienes fueron motivadores del entusiasmo, la autocrítica y la reflexión continua. Las fructíferas discusiones me han sido de gran utilidad ampliando mi horizonte, sin su guía y conducción no hubiese sido posible la realización de este proyecto.

A mi asesor, por los oportunos consejos y las acertadas recomendaciones y críticas, siempre desde una perspectiva positiva y constructiva, permitieron que se mejorara sustancialmente el trabajo.

Finalmente, agradezco a mi familia, quienes brindaron su apoyo, comprensión, tolerancia e infinita paciencia y me ayudaron a lograr mis metas. A ellos, que están en mi corazón, mi eterno amor y gratitud

La autora.

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares. **Metodología.** La población estuvo formada por los Licenciados (as) en Enfermería (38) del Centro de Salud Aparicio, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco. El nivel de investigación fue explicativo, de tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico. Se aplicó un cuestionario previamente validado que recogió la información en el mismo lugar de los hechos. **Resultados.** Se obtuvo que los Licenciado (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, tienen un adecuado clima organizacional (84,2%) y un buen desempeño laboral (84,2%). **Conclusión.** El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Palabras Claves: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

Objective. Determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the Nursing Graduates of the Aparicio Health Center. Pomares **Methodology.** The population was formed by Nursing Graduates (38) of the Aparicio Health Center, located in the district, province and department of Huánuco. The level of research was explanatory, prospective, observational, transversal and analytical. A previously validated questionnaire was applied that collected the information in the same place of the events. **Results** It was obtained that the Nursing Graduates of the Aparicio Pomares Health Center have an adequate organizational climate (84.2%) and a good work performance (84.2%). **Conclusion.** The organizational climate is related to the work performance of Nursing Graduates of the Aparicio Pomares Health Center 2019.

Keywords: Organizational climate and work performance

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPITULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Fundamentación del Problema.....	1
1.2. Justificación.....	3
1.3. Importancia o Propósito.....	4
1.4. Limitaciones.....	4
1.5. Formulación del Problema de Investigación.....	4
1.5.1. Problema General.....	4
1.5.2. Problemas Específicos.....	5
1.6. Formulación del Objetivo.....	5
1.6.1. Objetivo General.....	5
1.6.2. Objetivos Específicos.....	5
1.7. Formulación de Hipótesis General y Específicos.....	6
1.7.1. Hipótesis General.....	6
1.7.2. Hipótesis Específicos.....	7
1.8. Variables.....	8
1.8.1. Variable Independiente : Clima Organizacional.....	8
1.8.2. Variable Dependiente : Desempeño Laboral.....	8
1.8.3. Variables intervinientes :.....	8
1.9. Operacionalización de Variables.....	9
1.10. Definición de Términos Operacionales.....	12
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes.....	13
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Bases conceptuales.....	23

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	25
3.1. Ámbito	25
3.2. Población.....	25
3.3. Muestra	25
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	26
3.4.1. Nivel de estudio.....	26
3.4.2. Tipo de investigación.....	26
3.5. Diseño de investigación	26
3.6. Técnicas e instrumentos (tener en cuenta la validación y confiabilidad del instrumento).....	27
3.6.1. Técnica	27
3.6.2. Instrumento	27
El cuestionario estructurado, instrumento cuantitativo que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta más fácil.....	27
3.7. Procedimiento.....	28
3.8. Aspectos éticos.....	28
3.9. Tabulación	28
3.10. Análisis de datos.....	29
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
4.1. Análisis descriptivo	30
4.2. Análisis inferencial o contrastación de hipótesis	37
4.3. Discusión de resultados.....	44
4.4. Aporte de la Investigación.....	45
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS	51
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	51
Anexo N° 02: Consentimiento informado.....	54
Anexo N° 03: Instrumentos.....	55

Anexo N° 04: Validación de instrumentos.....	60
NOTA BIOGRÁFICA.....	65
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO.....	66
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO.....	67

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019. Para obtener los resultados se siguió el proceso de investigación según la estructura normada por la escuela de posgrado, que comprende cuatro capítulos.

En el primer capítulo, se considera aspectos relacionados al planteamiento del problema, formulando el problema general y los problemas específicos; así como el objetivo general y los objetivos específicos, entre otros aspectos, sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares.

En el segundo capítulo, se detalla la fundamentación teórica estableciendo los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual sobre la cual se sustenta el trabajo, que van a permitir explicar las condiciones del clima organizacional y sus procedimientos en cuanto al desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería como instrumentos convenientes.

El tercer capítulo, comprende la metodología y técnicas de investigación, se plantea la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables y la población de estudio, se aplicó estrategias de obtención de información de cada aspecto observado, para la recolección de datos, procesamiento informático y análisis de datos, que permitió obtener datos significativos sobre el objeto de estudio.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados, asimismo la discusión que ha sido realizado en función a los objetivos, el cual induce a tener que evaluar y proponer acciones que conlleven a mejorar la situación en la que se encuentra, el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la población en estudio, finalmente se trata sobre la conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del Problema

Casi todo el mundo enfrenta una crisis de recursos humanos en salud, la cual afecta particularmente a países en vías de desarrollo, evidenciándose en el colapso de los servicios de salud, lo que es el resultado de la poca inversión de parte del estado para mejorar la salud, existe un grupo de 57 países, la mayoría de ellos africanos, con deficiencias críticas en la cantidad de personal de salud. El Perú posee este triste privilegio de ser el único país sudamericano considerado en este grupo por que la inversión llega alrededor del 5% del PBI. Como consecuencia hay sobrecarga laboral que afecta el estado emocional de los profesionales de la salud, esta situación se agrava cuando no hay una gerencia adecuada del potencial humano, que puede ocasionar un clima organizacional inadecuado.

El clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación. Mantener niveles altos de satisfacción laboral permite mejorar procesos, fomentar el trabajo en equipo, aumentar la calidad y calidez de atención de enfermería y el rendimiento de su productividad, así como la satisfacción de los usuarios externos (1).

Su eficacia depende de los conocimientos, destrezas y de la motivación de los profesionales que trabajan en ese sistema. Las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre su calidad de vida laboral y sobre la calidad del servicio que ofrecen las organizaciones del sector sanitario. Consecuencias como la morbilidad y el ausentismo están directamente ligadas a sus condiciones de trabajo. De igual manera las aptitudes que desarrollan los profesionales hacia los usuarios y el servicio que ofrecen están asociadas a los riesgos laborales de su entorno laboral, siendo de especial relevancia los riesgos laborales de origen psicosocial, debido a que las enfermeras trabajan en continua interacción con personas. Se considera a las

enfermeras como uno de los elementos más importantes dentro de las organizaciones de salud por lo que se necesita implementar estrategias que permitan mantener su motivación. Actualmente resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva tiene repercusiones sobre la organización (ausentismo, rotación, disminución de la productividad, disminución de la calidad, etc.).

Así mismo, la salud mental viene a ser una de las prioridades a nivel regional en investigación durante el 2012-2015, debido que a nivel del incremento de las enfermedades mentales en nuestra región y con una visión de su incremento a nivel regional, nacional, continental y mundial en los próximos 20 años, ante esto se conoce que gran parte de los trabajadores que vienen actualmente laborando en las diferentes áreas se encuentran siendo amenazados seriamente por riesgos para la salud mental. La acumulación de factores psicosociales negativos o desfavorables convierte a la Enfermería en una categoría socio profesional de riesgo para la salud. Dentro de los tres pilares básicos presentes en el modo de vivir la ocupación laboral, que son la estimación socio comunitario o el reconocimiento de los demás, la retribución económica y la satisfacción personal, los dos primeros suelen tener un rotundo signo negativo. En la actualidad en los servicios de Enfermería laboran profesionales que asumen el rol en la atención al paciente con un alto nivel de responsabilidad y ética, así como amplio liderazgo que motive cambios significativos según el área de competencia. Cabe señalar que el trabajador está consciente de la gran responsabilidad de su trabajo, al igual de las consecuencias de errores. Sin embargo, se encuentran satisfechos por la labor que realizan, pero insatisfechos con la selección objetiva para participar en cursos, puestos, capacitaciones y evaluación del desempeño, lo que influye en su motivación.

El Profesional de Enfermería tiende a preferir trabajos que les de oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de

tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado cause placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación, Satisfacción con el salario, incentivos y gratificaciones son la compensación que los Profesionales de Enfermería reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los enfermeros (as), lo que a su vez ayuda a la Institución a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

1.2. Justificación

Los resultados que se desea obtener de la investigación permitirán al Centro de Salud Aparicio Pomares mejorar el clima organizacional para obtener un mejor desempeño laboral de los enfermeros y obtener un óptimo clima organizacional.

Justificación teórica, los resultados del presente estudio pueden ser generalizados a otros establecimientos de salud del medio ya que el nivel social y cultural son similares. Así mismo los resultados apoyarán las teorías de ambiente laboral y su impacto en el desempeño laboral, presentado por diversos autores refiere que un eficiente desempeño laboral implica, que la gestión de la institución refleje, no solo en la ejecución presupuestal si no en brindar un ambiente favorable donde el profesional sienta que valga la pena trabajar para brindar un trabajo de calidad (24).

Justificación práctica, El estudio del clima organizacional y desempeño laboral nos permitirá evaluar el estado actual del clima organizacional del Centro de Salud y cómo influye en el desempeño laboral de los enfermeros para alcanzar las metas y objetivos del establecimiento, lo cual será beneficioso para los directivos, puesto que nos permitirá identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal y los resultados de la tesis contribuirán

a que los servidores de sector público cuenten con la capacidad de identificar las amenazas que influirían el adecuado desempeño de las labores, también de cómo evitarlos y en diversos casos de como eliminarlos.

Justificación a nivel metodológico, con el enfoque cuantitativo a nivel relacional se contribuye obtener una medida del objeto de estudio a partir de las percepciones de los enfermeros que laboran en el centro de salud, a razón de que permitirá aportar un instrumento de medición, que sea utilizada para las dos variables y que pudiera ser también aplicada en otras instituciones del sector salud.

Justificación social ya que con los resultados que se obtengan con la investigación servirá para desarrollar un ambiente agradable y mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del centro de salud para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y que la población contará con servidores públicos que brindan un buen servicio, gracias a la existencia de un buen clima laboral dentro la institución.

1.3. Importancia o Propósito

Nos permite hacer un diagnóstico sobre el clima organizacional existente en el Hospital, a fin de poder determinar su relación con el desempeño laboral de los enfermeros, de esta manera comprender y entender la importancia de tener un buen clima organizacional para el desempeño laboral y que se pueda tomar las decisiones correctas, que determinarán el futuro de las organizaciones.

1.4. Limitaciones

El proyecto de investigación presenta las siguientes limitaciones que es el factor tiempo se podrá dedicar tantas horas a la semana o días a la investigación por motivos de estudio y trabajo.

1.5. Formulación del Problema de Investigación

1.5.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019?

1.5.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el clima organizacional de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?
- ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?
- ¿Cómo se relaciona la motivación del personal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?
- ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?
- ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?
- ¿Cómo se relaciona la motivación personal y la eficiencia de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?
- ¿Cómo se relaciona la motivación personal y eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?

1.6. Formulación del Objetivo

1.6.1. Objetivo General

- Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Identificar el clima organizacional de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019
- Conocer el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.

- Identificar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- Conocer la relación entre la motivación personal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- Identificar la relación entre la comunicación interpersonal y la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- Conocer la relación entre la comunicación interpersonal y la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- Identificar la relación entre la motivación personal y la eficiencia de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- Conocer la relación entre la motivación personal y la eficacia de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.

1.7. Formulación de Hipótesis General y Específicos

1.7.1. Hipótesis General

Hi: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

1.7.2. Hipótesis Específicos

- Hi₁:** La comunicación interpersonal se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Ho₁:** La comunicación interpersonal no se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Hi₂:** La motivación personal se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Ho₂:** La motivación personal no se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Hi₃:** La comunicación interpersonal se relaciona con la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Ho₃:** La comunicación interpersonal no se relaciona con la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Hi₄:** La comunicación interpersonal se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Ho₄:** La comunicación interpersonal no se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Hi₅:** La motivación personal se relaciona con la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Ho₅:** La motivación personal no se relaciona con la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.
- Hi₆:** La motivación laboral se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Ho6: La motivación laboral no se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

1.8. Variables

1.8.1. Variable Independiente : **Clima Organizacional**

1.8.2. Variable Dependiente : Desempeño Laboral

1.8.3. Variables intervinientes :

- Edad
- Sexo
- Tiempo de servicio
- Tipo de servicio

1.9. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría
Variable independiente Clima organizacional	El clima organizacional es el resultado del conjunto de percepciones globales de las personas sobre su medio interno de trabajo. Es un efecto de la interacción de los motivos internos de los individuos, de los incentivos que da la organización y de las expectativas que se despiertan en dicha relación. Está integrado por las características propias de la organización, que la describen y a su vez la diferencian de las	Son todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Relación interpersonal • Los canales de comunicación • Apoyo y respeto • El organigrama de la organización • Comunicación • Dirección y los trabajadores 	Adecuado Regular Inadecuado
			Motivación Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos y/o reconocimiento • Ambiente laboral • Ambiente físico • Cursos de capacitación • Cursos de capacitación de acuerdo a interés 	

	demás. Es experimentado por todos los individuos y se puede medir operacionalmente a través del conocimiento de las percepciones de las personas (2)	bienes o servicios. El término clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional		<ul style="list-style-type: none"> • Relación entre el jefe y Ud. • Relación entre Ud. y sus compañeros 	
Variable dependiente Desempeño laboral	El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades • Horario de atención • Atención de calidad • Trabajo en equipo • Actitud 	Bueno Regular Malo
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Desempeño • Documentos normativos • Actividades • Guías de atención • Tareas • Resuelve problemas 	

	eficiencia organizacional (3).	específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.		<ul style="list-style-type: none"> • Identifica necesidades • Utilización de los recursos 	
VARIABLE DE CATERIZACION SOCIODEMOGR AFICAS	Es el estudio sobre un grupo de población humana sobre sus características sociales.		Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 25-35años • 35-45años • > de 45 años 	
			Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Femenino • Masculino 	
			Condición Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Destacado • Contratado • Nombrado 	
			Tiempo de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • < de 1 año • De 1 a 5 años • De 5 a 10 años • De 10 a 15 años • > a 15 años 	

1.10. Definición de Términos Operacionales

Clima Organizacional

Son todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios. El término clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional. Se puede dividir en las siguientes dimensiones: comunicación interpersonal y la motivación.

Desempeño Laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. Se puede medir según el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, tomando en cuenta las dimensiones como son eficiencia, eficacia y efectividad. A través de la evaluación del desempeño se puede determinar qué tan exitosa ha sido un individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Local

A nivel de la región Huánuco, se encontró una investigación sobre clima organización y desempeño laboral, ejecutado por Ortega, M. quien encontró que la variable clima organizacional alcanzo un nivel alto con el 81.90 % a su vez, la variable desempeño laboral alcanzo un nivel alto de 88.56% llegando a la conclusión que existe una correlación positiva alta entre, Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo-Huánuco, 2017 (4).

Nacional

A nivel nacional se han encontrado varias investigaciones, uno es realizado por Gamonal, D. titulado Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014, concluye que el clima organización influye en el desempeño laboral y cuyos resultados son, el nivel de clima organizacional es regular, con un 69.4%, el nivel de desempeño laboral es regular con un 88.9% (5).

Asimismo, Solano, S. en la tesis titulado Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017, concluye, que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, cuyos resultados fueron, que es inadecuada en un 50%, dichos resultado es suscitado por las deficiencias presentada en las dimensiones estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales y con respecto al desempeño laboral, es regular en un 55%, esto se debe a que se evidencia falta de conocimiento en cuanto a las actividades de trabajo realizados por los nuevos trabajadores (6).

En otra investigación realizado por Gallegos, F. titulado Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa,

2016, concluye, que existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor o nivel de significancia inferior a 0.05 (5%), en estos casos, cuando el clima organizacional presenta un nivel de promedio, los indicadores presentan un nivel de muy bueno. Respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no existe relación entre la variable y los indicadores (7).

Internacional

En una investigación realizado por Rodríguez M., Andrés A; Paz Retamal, Maria; Lizana, José N.; Cornejo, Felipe A, titulado; Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena 2016, llega a la conclusión que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto, considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad (8).

En otra investigación realizado por Zans A. titulado; Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, concluyó que, el Clima organizacional presente es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad (9).

2.2. Bases teóricas

Clima Organizacional

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, señala que el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humanos en un entorno organizacional (10).

La medición del Clima Organizacional constituye una herramienta de gestión que sirve para detectar que deficiencias encuentran los trabajadores en su relación con la organización de salud y que aspectos les satisfacen y cuales les producen insatisfacción y en qué medida. Así mismo el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye en su comportamiento y puede ser explicado, cuantificando las características de la organización y la teoría planteada pretende revelar las partes significativas de la conducta de las personas que laboran en una empresa, valiéndose de nociones como: motivación y clima. Realizaron una investigación llamado "Motivación y Clima Organizacional", con el fin de demostrar cómo influye la forma de liderar el clima organizacional, referente a lo motivado de los integrantes de la institución (10).

Se entiende por clima laboral al conjunto de habilidades atributos y propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta; es decir la percepción directa o indirecta que tienen los empleados o trabajadores del conjunto de propiedades del medio laboral que son interpretados y analizados para construir la percepción del clima laboral traducidos en determinados comportamientos que tienen consecuencias sobre la organización porque condicionan los niveles de desempeño laboral (11).

Importancia de clima organizacional De acuerdo a la teoría de Hall. El ambiente laboral tiene mucha relevancia ya que muestra los valores, las actitudes y las creencias de las personas, que en par presenta

relevancia para el administrador pues le permite hacer un análisis y diagnóstico acerca del clima laboral de su empresa, debido a tres simples motivos; primero para que este pueda realizar una administración eficaz en lo que le sea posible, segundo para realizar una evaluación acerca de las fuentes de conflicto y finalmente las fuentes de estrés o de insatisfacción que intervengan en comportamientos negativos frente a la empresa (12).

Características del clima organizacional El ambiente laboral según la teoría de Hall, 1996 se caracteriza por:

- El ambiente o clima se refiere al contexto que se tiene en el interior del trabajo de la empresa.
- El clima de una empresa cuenta con una respectiva permanencia.
- El ambiente laboral produce una fuerte influencia reflejados en los comportamientos de los colaboradores de una organización.

Si se presenta ausentismo y demasiadas rotaciones claramente indican que existe un mal clima laboral.

Se entiende por clima laboral al conjunto de habilidades atributos y propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta; es decir la percepción directa o indirecta que tienen los empleados o trabajadores del conjunto de propiedades del medio laboral que son interpretados y analizados para construir la percepción del clima laboral traducidos en determinados comportamientos que tienen consecuencias sobre la organización porque condicionan los niveles de desempeño laboral (13).

Dimensión Comunicación interpersonal.

Es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización: ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada entre todos los que pertenezcan a la organización.

Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución cuando toma decisiones, debe utilizar cualquier medio de comunicación para dar a

conocer la decisión tomada. Si bien es cierto cualquier institución que maneja deficiente comunicación, por lo general no logra sus objetivos. Comunicarse es "llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes" (14).

La comunicación ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia", en la que todo transmisor puede ser receptor, todo receptor puede ser transmisor" (15). Es la correspondencia de mensajes con posibilidad de retorno mecánico entre polos igualmente dotados del máximo coeficiente de comunicabilidad" (14).

La comunicación interpersonal como el proceso de compartir información con otros individuos. Para estar completo, el proceso de comunicación interpersonal debe tener los siguientes tres elementos básicos:

- a. Fuente / codificador. La fuente /codificador es aquella persona en la situación de comunicación interpersonal que origina y codifica la información que desea compartir con otra persona. La codificación es el proceso de disponer la información en alguna forma que puede ser recibida y comprendida por otra persona.
- b. Señal. La información codificada que la fuente pretende compartir constituye un mensaje. Un mensaje que ha sido transmitido de una persona a otra se denomina señal.
- c. Decodificador / destinatario es aquella persona con la cual la fuente trata de compartir información. Este individuo recibe la señal y decodifica o interpreta el mensaje para determinar su significado (11).

Dimensión Motivación laboral

La motivación "Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo" (16).

Con respeto del autor citado, es una actitud necesaria para que la persona se sienta cómoda en su trabajo; se desempeñe en él con ánimo e incluso logre su realización personal. Mientras más motivación exista mayor será la agilidad de movernos a hacer las actividades.

El proceso de motivación en el área administrativa busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometido (17).

La motivación es: “Un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (16).

Teoría de motivación de los factores de Herzberg

Frederick Herzberg; formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

-Factores higiénicos o factores extrínsecos: Es el ambiente que rodea a las personas y cómo desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos. En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo.

-Factores motivacionales o factores intrínsecos: Estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo.

Desempeño Laboral

Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Nos dicen que el hombre para alcanzar los objetivos y las metas que sea propuesto lograr no trabaja solo, sino que necesita apoyarse con otras personas que se encuentran en su entorno organizacional, con el fin de poder adaptarse al medio en el que desarrolla.

En este contexto el desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud (18).

Esta concepción de la calidad del desempeño, unida e integrada a la calidad de los servicios, lleva a postular la evaluación del desempeño profesional como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, que rompe los marcos puramente académicos, y la vincula con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de la población; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de formación y superación en salud.

Para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones de gestión (19).

Características del desempeño laboral

Corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo:

Adaptabilidad: Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación: Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones. **Iniciativa:** Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido (20).

Conocimientos: Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Trabajo en equipo: Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

Estándares de trabajo: Se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

Dimensión del desempeño laboral

Eficacia

Se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles.

Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (21).

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan

alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado"(18).

Citaremos las siguientes definiciones:

Es una medida del logro de resultados (22)

La eficacia es "el cumplimiento de objetivos (4)

Eficaz tiene relación con la idea de efecto ya que es un vínculo directo entre causa y efecto. A determinada acción le seguirá siempre un resultado es decir un efecto. Cuando ese efecto o resultado es el apropiado y el buscado, la acción se transforma en una acción eficaz.

Indicadores de eficacia:

Cobertura: Es la expresión numérica del grado en que las actividades son capaces de satisfacer la demanda. El porcentaje de cobertura de un servicio se compara con el máximo potencial. Se expresa en términos geográficos. (Logrado respecto a la demanda posible).

Focalización: Se relaciona con la precisión con que las prestaciones están llegando a la población objetivo (filtraciones de demanda por errores de inclusión o exclusión). Logrado respecto del universo.

Capacidad de cubrir la demanda actual: (Logrado respecto del problema que se quiere atacar). **Resultado Final:** (%Resultado logrado exitosamente respecto a lo realizado /solicitado).

Eficiencia laboral

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (23).

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (24)

Se refiere a la mejor forma de hacer o realizar (método) las cosas, a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible (22).

La efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja

la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia. Capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. El equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción. $E = P/CP$. Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción. Efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia (25).

La eficiencia de la organización se logra con:

- Personas y recursos de naturaleza tangible e intangible propio de las diferentes redes de flujos de las organizaciones.
- Personas competentes o con capacidades, es decir con actitudes, aptitudes (conocimientos esenciales), habilidades y experiencias.
- Eliminando el trabajo entre el cliente y la persona que añade valor y que pertenecen a la organización.
- Organizaciones horizontales, ajustables y flexibles, con personas motivadas, comprometidas y con capacidad efectiva de decisión o con poder y liderazgo (empowerment).

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral

Se considera que comúnmente el clima influye en la conducta de los individuos en la organización y que esta influencia no es producto de un evento separado, si no de la exposición continua a una situación y a una atmosfera particular en la que están inmersos. La percepción constituye el punto de unión entre las condiciones organizacionales y la conducta (26).

Hablar de la influencia del clima sobre el desempeño laboral significa considerar las repercusiones del clima sobre las actitudes y comportamientos que conducirán a un tipo u otro de desempeño. En las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo juegan un papel importante la manera en que está estructurada la

tarea, el sistema de recompensas establecido, el modo en que las decisiones se controlan el tipo de comunicación y otros. Pero los individuos tienen también expectativas y necesidades. Su conjunción produce actitudes positivas y negativas que repercutirán en su comportamiento y desempeño.

Según (Pintado Pasapera, 2011) Afirma que el buen o el mal clima laboral, redundará en el desempeño del trabajador, si el trabajador se encuentra en un clima de cooperación institucional y reconocimiento a su buen trabajo, entonces mayor y acertada será su productividad, aso contrario, si el mismo, encuentra un ambiente hostil, con malos hábitos corporativos, falta de comunicación y ayuda mutua, entonces los resultados de su productividad serán nefastos y perjudiciales para la empresa.

2.3. Bases conceptuales

Clima organizacional: Es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural.

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Licenciado (a) en enfermería: Es un (a) profesional de la medicina, concretamente de la rama de enfermería, es un término que tiene una peculiaridad, ya que se emplea normalmente en femenino porque tradicionalmente es una profesión ejercida por mujeres, aunque esta costumbre está cambiando en los últimos años. Enfermera es aquella persona que se dedica al cuidado personal e intensivo de un paciente, ya sea en el centro hospitalario o de salud como en su domicilio particular. La enfermera o enfermero son personas que han seguido la carrera de enfermería, dictada dentro de las facultades de enfermería y considerada una carrera universitaria. La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas

las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.

Centro de Salud: Es el tipo de Categoría del primer nivel de atención, responsable de satisfacer las necesidades de salud de la población de su ámbito jurisdiccional, a través de una atención médica integral ambulatoria y con Internamiento de corta estancia principalmente enfocada al área Materno-Perinatal e infantil, con acciones de promoción de la salud, prevención de los riesgos y daños y recuperación de problemas de salud más frecuentes a través de unidades productoras de servicios básicos y especializados de salud de complejidad inmediata superior a la categoría I-3. Los establecimientos de salud que pertenecen a esta categoría deben contar con un equipo de salud que garantice el funcionamiento de las unidades productoras de servicios correspondientes.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ámbito

El ámbito de estudio será el Centro de Salud Aparicio Pomares, ubicado en el Prolongación Junín s/n, del distrito, provincia y región Huánuco, sus límites son: por el Norte con el Puesto de Salud Colpa Baja, seguido del distrito de Santa María del Valle, por el Sur con el Centro de Salud de Huancapallac distrito de Kichki; por el Este con el distrito de Amarilis; Oeste con el pueblo joven Aparicio Pomares y la localidad de Nauyan Rondos. Tiene una temperatura de 20°C y máxima de 30°C; precipitaciones fluviales abundantes de diciembre hasta el mes de abril. Con una latitud de: sur 09° 55´ 40´´, oeste 76° 14´ 00´´ y a 1912 metros sobre el nivel del mar.

3.2. Población

La población de esta investigación estará conformada por enfermeros (as) del Centro de Salud Aparicio Pomares, haciendo un total de 38.

3.3. Muestra

El tamaño de la población es finito, por ser pequeña se trabajará con toda la población, es decir la muestra estará constituida por 38 enfermeros (as).

Criterios de inclusión:

- Enfermeros (as) que labora en el Centro de Salud Aparicio Pomares.
- Enfermeros (as) nombrado y contratados (as).
- Enfermeros (as) que voluntariamente acepten ser parte de la investigación con previo consentimiento.

Criterio de exclusión:

- Serán excluidos los trabajadores administrativos, de limpieza, seguridad y otros profesionales de la salud.
- Enfermeros (as) que se encuentre en vacaciones o permiso que no desea participar.

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de estudio

El nivel de investigación es **explicativo** porque permite la explicación de la relación que existe entre las variables que constituyen la causa y el efecto.

3.4.2. Tipo de investigación

Observacional por que se realiza sin manipulación de las variables independiente.

Aplicada, este tipo de investigación tiene finalidad de solucionar problemas prácticos, y como propósito el realizar aportaciones al conocimiento teórico.

Transversal por que los instrumentos que se aplican a la muestra en un solo momento, las variables se miden una sola vez.

Prospectivo: este estudio pertenece al tiempo futuro y los datos se recolectan a partir de fuentes primarias y su estudio se plantea las posibles causas y se intenta definir los posibles efectos (25).

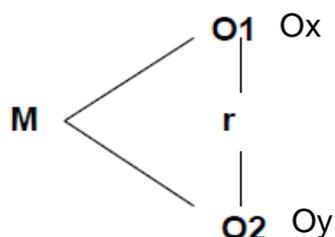
3.5. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó es no experimental de tipo transversal de diseños correlacionales, que permitió la recolección de los datos en un solo momento en el tiempo único y correlacional.

El diseño de investigación no experimental, correlacional, tiene la siguiente estructura:

Donde:

M = Muestra



Ox = Variable 1

Oy = Variable 2

r = Relación entre las variables de estudio

3.6. Técnicas e instrumentos (tener en cuenta la validación y confiabilidad del instrumento).

3.6.1. Técnica

La encuesta es una técnica de investigación basada en una interrogación verbal o escrita que se realizó a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.

3.6.2. Instrumento

El cuestionario estructurado, instrumento cuantitativo que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta más fácil.

La variable clima organizacional está conformada por tres dimensiones: comunicación interpersonal (6 ítems) y motivación laboral (7 ítems). Esta variable tuvo un total de 13 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tuvieron la siguiente valoración: Adecuado (3), Regular (2) e Inadecuado (1).

Del mismo modo, la variable desempeño laboral, estuvo conformada por tres dimensiones: eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 10 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tuvieron la siguiente valoración: Bueno (3), Regular (2), y Malo (1).

Validación de los instrumentos

Se realizó mediante el juicio de expertos conocedores del tema, que en total cinco entre doctores en ciencias de la salud, magísteres en salud pública y gestión sanitaria y maestros en administración en servicios de salud. Para establecer la validez y confiabilidad se realizaron las correcciones respectivas a sugerencia de los expertos para evitar errores durante la recolección de la información.

Confiabilidad de los instrumentos

Se realizó en primer lugar una prueba piloto en el Centro de Salud Carlos Showing Ferrari en una población similar a la muestra en una población similar. Luego los resultados fueron sometidos a una prueba estadístico mediante alfa de Cronbach cuyo resultado fue: 0.853 en variable independiente y 0.975 en variable dependiente, indicando que los instrumentos tienen una confiabilidad óptima.

3.7. Procedimiento

Se solicitará autorización al Jefe del Centro de Salud Aparicio Pomares, además se solicitará la colaboración de los enfermeros del mencionado establecimiento, los instrumentos serán aplicados durante su jornada de trabajo de lunes a sábado en los consultorios externo y los servicios internos del Centro de Salud Aparicio Pomares, donde se les proporcionará las instrucciones necesarias para lograr que el procedimiento de la aplicación sea lo más efectiva posible, la aplicación y el propósito de estudio será anónimo. Para la investigación se utilizará la estadística descriptiva, la cual permitirá que los datos sean tratados de manera objetiva.

3.8. Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos cabe indicar que se hizo con el consentimiento informado de los Licenciados (as) en Enfermería y autorización expresa del Jefe del Establecimiento de Salud, guardando la confidencialidad del caso. No hubo manipulación de la muestra.

3.9. Tabulación

Los datos serán procesados en cuadros y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales serán procesados con el programa de Excel 2016 (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficiente de Sberman) y para la contratación de Hipótesis se utilizará medidas de las estadísticas inferenciales (nivel de significancia) y su

procesamiento se realizará en el programa estadístico SPSS 23. Posteriormente, se realizará el análisis e interpretación y descripción de los resultados.

3.10. Análisis de datos

Consiste en la aplicación de la estadística descriptiva para explorar, interpretar y caracterizar una secuencia de datos de las Variables.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Edad de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

EDAD	N°	%
20 - 30 años	17	44.7
31 - 40 años	8	21.1
> de 41 años	13	34.2
Total	38	100.0

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

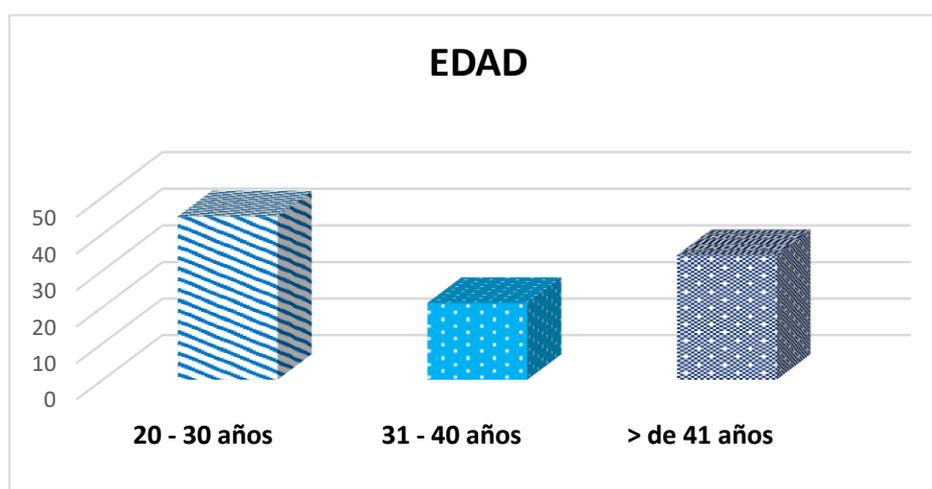


Figura 1. Edad de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 1 se observa que del 100% (38) de la población en estudio, el 44.7% (17) tienen edades entre los 20 a 30 años, el 34.2% (13) son mayores de 41 años y solo el 21,1% (8) de licenciados (as) en enfermería oscilan entre los 31 a 40 años.

Tabla 2. Sexo de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

SEXO	N°	%
Masculino	5	13.2
Femenino	33	86.8
Total	38	100.0

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

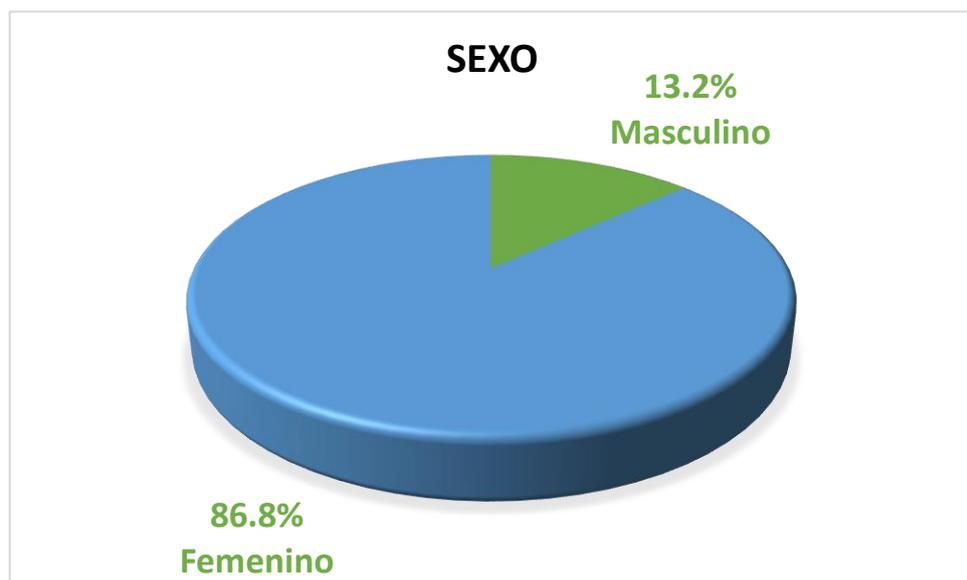


Figura 2. Sexo de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 2 se aprecia que del 100% (38) de la población en estudio, el 86.8% (33) son del sexo femenino, y solo el 13.2% (5) pertenecen al sexo masculino.

Tabla 3. Estado Civil de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

ESTADO CIVIL	N°	%
Conviviente	14	36.8
Casado	20	52.6
Separado	3	7.9
Divorciado	1	2.6
Total	38	100.0

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

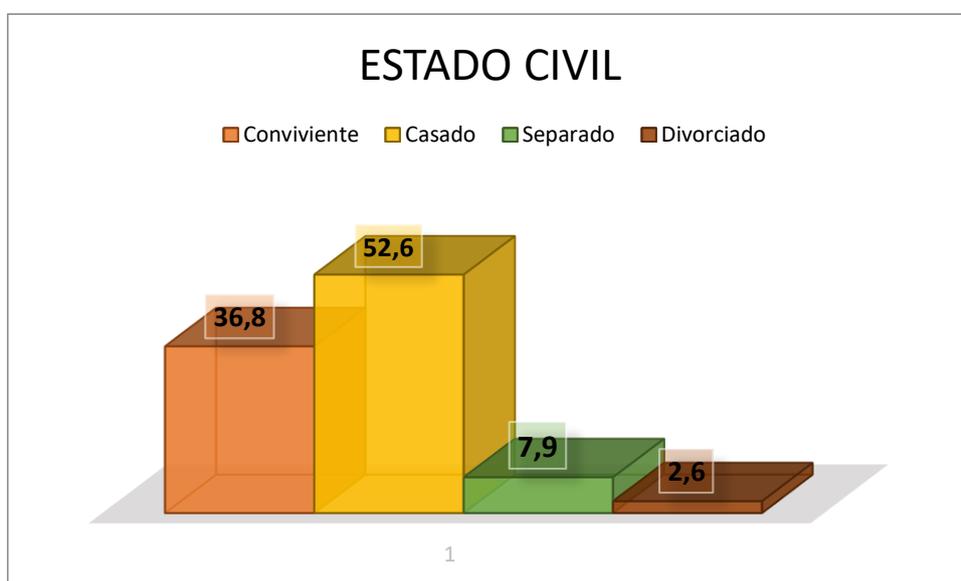


Figura 3. Estado Civil de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 3 se observa que del 100% (38) de la población en estudio de licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud de Aparicio Pomares, el 52.6% (20) son casados, el 36.8% (14) son convivientes, el 7.9% (3) son separados y solo un 2.6% (1) es divorciado.

Tabla 4. Condición Laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

CONDICION LABORAL	N°	%
Nombrado	19	50.0
Contratado	19	50.0
Total	38	100.0

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.



Figura 4. Condición Laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 4 se aprecia que del 100% (38) de la población en estudio de licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud de Aparicio Pomares tienen una condición laboral con un 50% (19) de nombrados y el otro 50% (19) son contratados.

Tabla 5. Tiempo de Servicio de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

TIEMPO DE SERVICIO	N°	%
< de 1 año	1	2.6
1 a 5 años	17	44.7
5 a 10 años	10	26.3
> a 15 años	10	26.3
Total	38	100.0

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

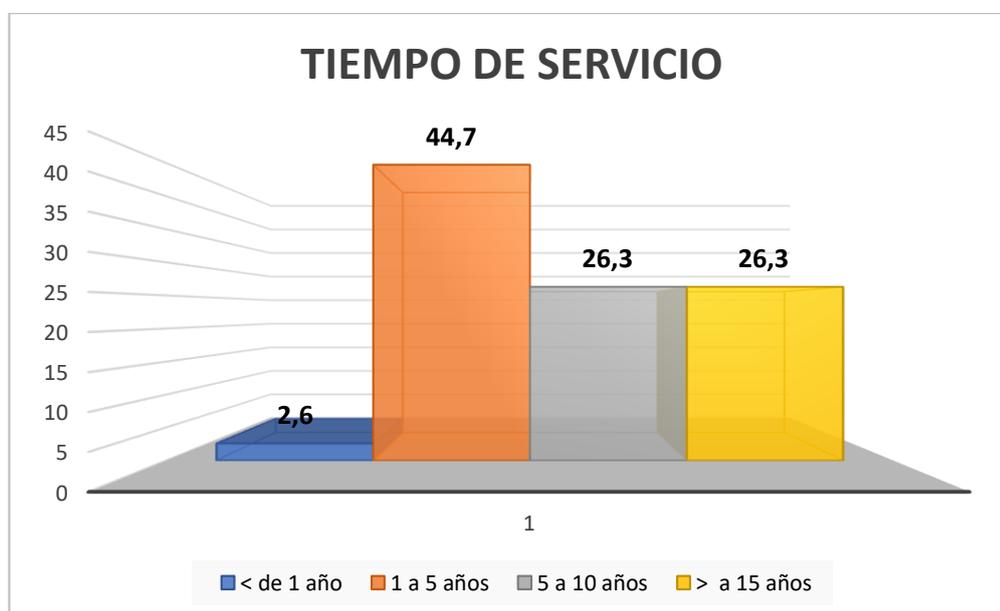


Figura 5. Tiempo de Servicio de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 5 se observa que del 100% (38) de la población en estudio de licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud de Aparicio Pomares, el 44.7% (17) tienen un tiempo de servicio entre 1 a 5 años, el 26.3% (10) tiene un tiempo de servicio entre los 5 a 10 años asimismo el otro 26.3% (10) tiene un tiempo de servicio mayor a 15 años y solo un 2.6% (1) tienen un tiempo de servicio menor a 1 año.

Tabla 6. Clima organizacional de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
Adecuado	32	84.2
Inadecuado	6	15.8
Total	38	100

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

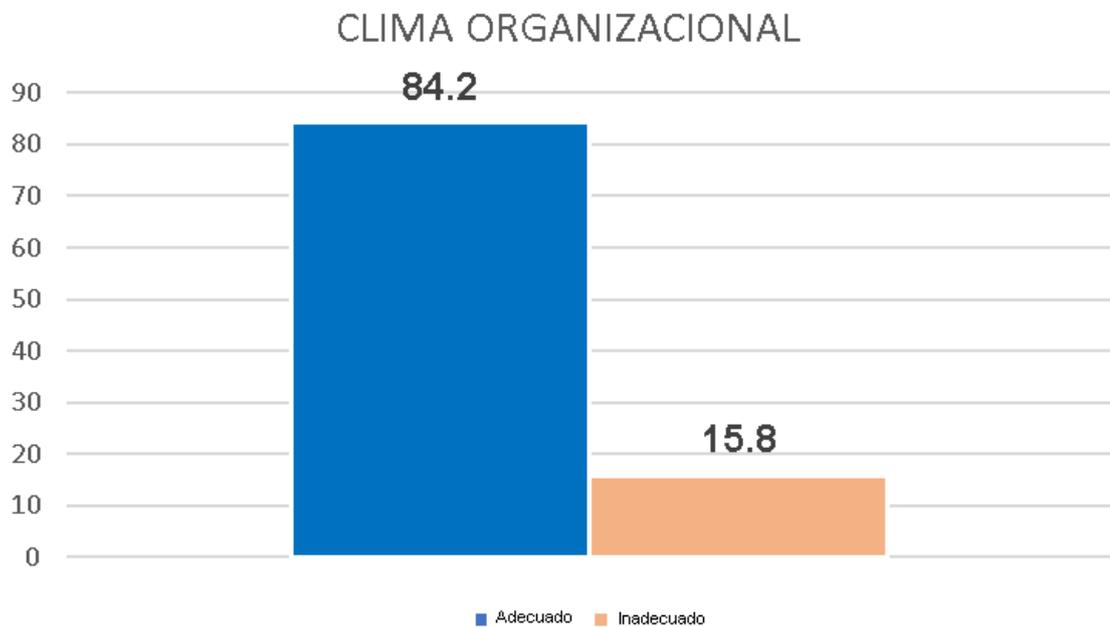


Figura 6. Clima organizacional de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 6 se observa que del 100% (38) de la población en estudio de licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud de Aparicio Pomares, el 84.4% (32) el clima organizacional es adecuado y el 15.8% (6) el clima organizacional es inadecuado.

Tabla 7. Desempeño Laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Desempeño Laboral	%
Bueno	84.2
Malo	15.8
Total	100

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

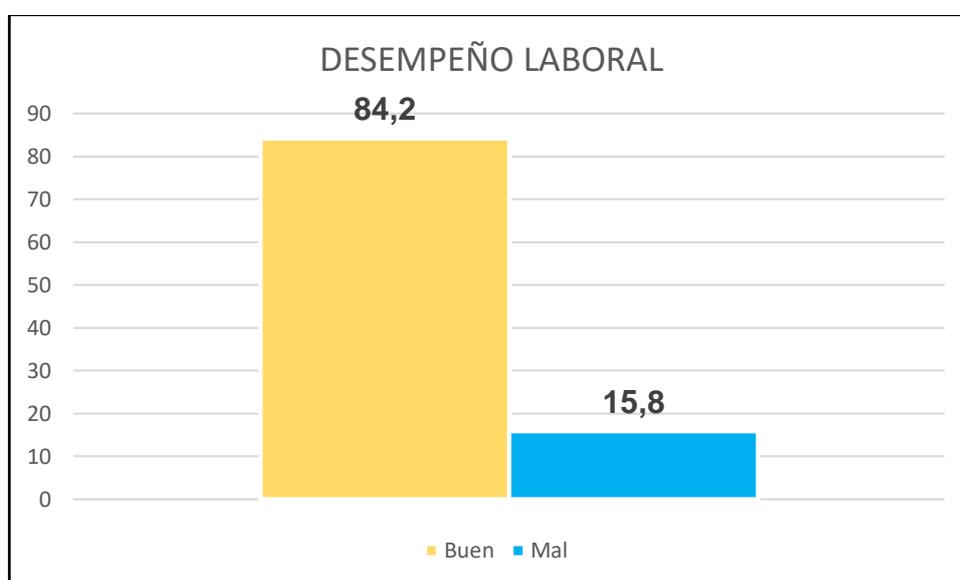


Figura 7. Desempeño Laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 7 se observa que del 100% (38) de la población en estudio de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud de Aparicio Pomares, el 84.4% (32) tienen buen desempeño laboral y el 15.8% (6) tienen un mal desempeño laboral.

4.2. Análisis inferencial o contrastación de hipótesis

Tabla 8. Clima organizacional según desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería, Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Clima Organizacional		Desempeño Laboral		Total	Chi ²	GL	p Valor
		Bueno	Malo				
Adecuado	N	32	0	32			
	% del total	84,2%	0,0%	84,2%			
Inadecuado	N	0	6	6	38,0	1	0,000
	% del total	0,0%	15,8%	15,8%			
Total	N	32	6	38			
	% del total	84,2%	15,8%	100,0%			

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Análisis e interpretación

La presente tabla muestra que el 84.2% (32) de los licenciados en enfermería que tienen un adecuado clima organizacional y un buen desempeño laboral, mientras que el 15,8% (6) no tienen un adecuado clima organizacional ni un buen desempeño laboral.

Para contrastar la hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El χ^2 calculado es 38,0 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 0,0% el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

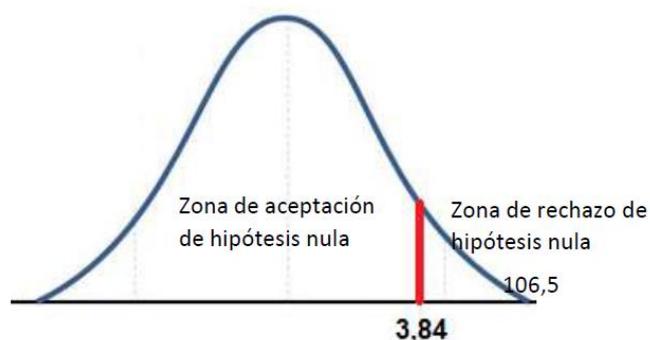


Figura 8. Diagrama de campana de Gauss que relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral.

Tabla 9. Comunicación interpersonal según desempeño laboral de los licenciados en enfermería, Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Comunicación interpersonal		Desempeño Laboral		Total	Chi ²	GL	p Valor
		Buen	Mal				
Adecuado	N	32	3	35			
	% del total	84,2%	7,9%	92,1%			
Inadecuado	N	0	3	3	17,4	1	0,002
	% del total	0,0%	7,9%	7,9%			
Total	N	32	6	38			
	% del total	84,2%	15,8%	100,0%			

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Análisis e interpretación

La presente tabla muestra que el 84.2% (32) de los licenciados en enfermería que tienen una buena comunicación interpersonal, tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 7,9% (3) no tienen un adecuado clima organizacional ni un buen desempeño laboral.

Para contrastar la hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El chi² calculado es 17,4 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,002 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 0,2% la comunicación interpersonal está relacionado con el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 10. Motivación laboral según desempeño laboral de los licenciados en enfermería, Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Motivación laboral		Desempeño		Total	Chi ²	GL	p Valor
		Laboral					
		Bueno	Malo				
Adecuado	N	32	2	34			
	% del total	84,2%	5,3%	89,5%			
Inadecuado	N	0	4	4	23,8	1	0,000
	% del total	0,0%	10,5%	10,5%			
Total	N	32	6	38			
	% del total	84,2%	15,8%	100,0%			

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Análisis e interpretación

La presente tabla muestra que el 84.2% (32) de los licenciados en enfermería que tienen una adecuada motivación laboral, tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 10,5% (4) tienen una inadecuada motivación laboral y un mal desempeño laboral 15.8%(6).

Para contrastar la hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El chi² calculado es 23,8 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 0,0% la comunicación interpersonal está relacionado con el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 11. Comunicación interpersonal según eficiencia laboral de los licenciados en enfermería, Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Comunicación interpersonal		Eficiencia Laboral		Total	Chi ²	GL	p Valor
		Bueno	Malo				
Adecuado	N	32	3	35			
	% del total	84,2%	7,9%	92,1%			
Inadecuado	N	3	0	3	0,28	1	0,776
	% del total	7,9%	0,0%	7,9%			
Total	N	32	6	38			
	% del total	84,2%	15,8%	100,0%			

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Análisis e interpretación

La presente tabla muestra que el 92,1% (35) de los licenciados en enfermería que tienen una adecuada comunicación interpersonal, mientras que el 7,9% (3) y el 84,2% tienen una buena eficiencia laboral, mientras que el 15,8% (6) tienen una mala eficiencia laboral.

Para contrastar la hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El chi² calculado es 0,28 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,776 ($p > 0,05$), el que está por encima del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 77,6% la comunicación interpersonal no está relacionado con la eficiencia laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 12. Comunicación interpersonal según eficacia laboral de los licenciados en enfermería, Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Comunicación interpersonal		Eficacia Laboral		Total	Chi ²	GL	p Valor
		Buena	Mala				
Buena	N	30	5	35			
	% del total	78,9%	13,2%	92,1%			
Mala	N	2	1	3	0,75	1	0,412
	% del total	5,3%	2,6%	7,9%			
Total	N	32	6	38			
	% del total	84,2%	15,8%	100,0%			

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Análisis e interpretación

La presente tabla muestra que el 92,1% (35) de los licenciados en enfermería que tienen una adecuada comunicación interpersonal, mientras que el 7,9% (3) tiene una inadecuada comunicación interpersonal y el 84,2% (32) tienen una comunicación interpersonal y el 15,8% (6) tiene una mala eficacia laboral. Para contrastar la hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El chi² calculado es 0,75 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,412 ($p > 0,05$), el que está por encima del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 41,2% la comunicación interpersonal no está relacionado con la eficacia laboral. En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 13. Motivación según eficiencia laboral de los licenciados en enfermería, Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Motivación		Eficiencia Laboral		Total	Chi ²	GL	p Valor
		Buena	Mala				
Adecuada	N	34	0	34			
	% del total	89,5%	0,0%	89,5%			
Inadecuada	N	0	4	4	38,0	1	0,000
	% del total	0,0%	10,5%	10,5%			
Total	N	34	4	38			
	% del total	89,5%	10,5%	100,0%			

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Análisis e interpretación

La presente tabla muestra que el 89,5% (34) de los licenciados en enfermería que tienen adecuada motivación y una buena eficiencia laboral, mientras que el 10,5% (4) tiene inadecuada motivación y mala eficiencia laboral.

Para contrastar la hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El χ^2 calculado es 38,0 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,00 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 0,0% la motivación está relacionado con la eficiencia laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis de investigación.

Tabla 14. Motivación según eficacia laboral de los licenciados en enfermería, Centro de Salud Aparicio Pomares, 2019.

Motivación		Eficacia Laboral		Total	Chi ²	GL	p Valor
		Buena	Mala				
Buena	N	30	4	34			
	% del total	78,9%	10,5%	89,5%			
Mala	N	2	2	4	3,94	1	0,110
	% del total	5,3%	5,3%	10,5%			
Total	N	32	6	38			
	% del total	84,2%	15,8%	100,0%			

Fuente: Cuestionario, clima organizacional y el desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Análisis e interpretación

La presente tabla muestra que el 78.9% (30) de los licenciados en enfermería que tienen adecuada motivación y el 84,2% (32) una buena eficacia laboral, mientras que el 10, 5% (4) tiene una inadecuada motivación y el 15,8% una mala eficacia laboral.

Para contrastar la hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El chi² calculado es 3,94 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,110 ($p > 0,05$), el que está por encima del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 11% la motivación no está relacionado con la eficiencia laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

4.3. Discusión de resultados

El clima organizacional de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares es adecuado 84.2% y sólo un 15.8% tienen un clima organizacional inadecuado, asimismo se evidencia un buen desempeño laboral 84.2% y sólo un 15.8% muestra un mal desempeño laboral, con un nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%, el χ^2 calculado es 38,0 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido, por lo que con una probabilidad de error de 0,0%, lo que muestra que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral. Sin embargo, de acuerdo a la teoría de Palma que nos menciona que es muy importante evaluar el clima en sus aspectos de realización propia, motivación laboral, comunicación y las condiciones de trabajo que determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento esté que refleje el desempeño laboral en la institución a través de la eficiencia y eficacia (26).

Por lo tanto, según los resultados obtenidos en la contratación de hipótesis general nos sirvió para demostrar que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería, esto se explica, tomando en cuenta la teoría de Pintado que afirma que el buen o el mal clima laboral, repercutirá en el desempeño del trabajador, si el trabajador se encuentra en un clima de cooperación institucional y reconocimiento a su buen trabajo, entonces mayor y acertada será su productividad, caso contrario, si el mismo, encuentra un ambiente hostil, con malos hábitos corporativos, falta de comunicación y ayuda mutua, entonces los resultados de su productividad serán nefastos y perjudiciales para la empresa, este argumento teórico da un soporte teórico a la formulación de la hipótesis (11).

Investigaciones con resultados similares a nivel de la Región Huánuco, en la Micro Red Ambo, como el realizado por Ortega, quien concluyó que el buen clima organización del personal de salud 81.90%, se relaciona con el desempeño laboral 88.6 % (4).

En la investigación realizado por De La Cruz, en la Región Huancavelica, concluyó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. En el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos tienen buen desempeño laboral (27).

En otra investigación similar, Palomino P. y Retamozo R, concluye que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2015 (28).

Asimismo, en otra investigación realizado por solano S. se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, 2017. Donde demuestra que el clima organización es inadecuado y el desempeño laboral es regular (6).

4.4. Aporte de la Investigación

La investigación relacionada al clima organizacional y el desempeño laboral es el primero que se hace en la región en Licenciados (as) en Enfermería, el cual servirá para hacer otras investigaciones relacionadas al tema.

CONCLUSIONES

- ❖ El clima organizacional de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019 es adecuado (84.2%).
- ❖ El desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019 es bueno (84.2%).
- ❖ Existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019. Es decir, a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral.
- ❖ Existe relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- ❖ Existe relación la comunicación interpersonal y la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- ❖ Existe relación entre la comunicación interpersonal y la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- ❖ Existe relación entre la motivación laboral y la eficiencia de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- ❖ Existe relación entre la motivación laboral y la eficacia de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

A los directivos del centro de Salud Aparicio Pomares

- ❖ Realizar actividades para mantener un buen clima organizacional y desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- ❖ Fortalecer la comunicación interpersonal y la motivación del personal para mantener un buen desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019. Es decir, a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral.
- ❖ Mejorar la comunicación interpersonal para mantener la eficiencia y eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.
- ❖ Mantener la motivación laboral para lograr la eficiencia y eficacia de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.

A los licenciados en enfermería

- ❖ Empoderamiento sobre las metas y objetivos, trabajo en equipo, responsabilidad y disciplina de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.

A los investigadores

- ❖ Realizar investigaciones relacionadas al clima organizacional y trabajo en equipo para mejorar la calidad de atención del usuario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vera M; Samudio M. Clima Organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. 2013..
2. Johannesson R. Some problems in the measurement of organizational climate. *organizational behavior and human performance*. 1973..
3. Palaci F. *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. 2005. Madrid - España.
4. Ortega M. Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal de Salud en la Micro Red de Salud Ambo, Huánuco. 2017..
5. Gamonal D. Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Moyobamba. 2014..
6. Solano S. Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui. 2017..
7. Gallegos F. Clima Organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa. Tesis de Grado. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín, Facultad Ciencias Contables y Financieras; 2016. Report No.: ISSN.
8. Rodríguez A; Retamal M; Lizana J; et. al. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organizacion estatal Chilena. *Salud & Sociedad*. 2011 Agosto; 2(2).
9. Zans A. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN -Managua en el período. Tesis Máster. Matagalpa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa; 2016. Report No.: ISSN.
10. Ivancevich M. *Comportamiento Organizacional*. 2006..
11. Pintado A. *Comportamiento Organizacional: Gerencia y Liderazgo Conductivo del Talento Humano*. 2011. San Marcos.

12. Hall R. Organizaciones, estructuras y procesos y resultados. 1996. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
13. Pulido C. Clima Organizacional: una medida del éxito. 2003..
14. Socorro D. Promo Negocios. [Online].; 2008 [cited 2019 Octubre 23. Available from: <http://www.promonegocios.net/comunicación/definición-comunicación.html>.
15. Ortega M. Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de Salud, Huánuco. 2017..
16. Robbins D. Administración de recurso humanos. 2008. México, Limusa S.A.
17. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. 2000. Colombia: Mc Graw-Hill.
18. Chacaltana J. Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. 2009. Universidad del Pacífico.
19. Mejía C. Indicadores de efectividad y eficacia. [Online].; 2013 [cited 2018 Julio 5. Available from: <http://www.planning.com>.
20. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 2009. México: Interamericana.
21. Socorro M. Comunicación. [Online].; 2008 [cited 2018 Octubre 18. Available from: <http://www.promonegocios.net/comunicación/definición-comunicación.html>.
22. Antonio P. Monografías. [Online].; 2013 [cited 2018 Marzo 6. Available from: <http://www.monografias.com/trabajos4/comunicteori/comunicteori.shtml>.
23. Espejo M. Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014. Tesis de grado. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables; 2016. Report No.: ISBN.
24. Silva RDOD. Teorías de la Administración. 2002. México: International Thomson Editores S.A.
25. Litwing y Stringer. Clima Organizacional. 1998. Chile.

26. Palma S. Escala Clima CL - SPC. 2004. Lima.
27. De la Cruz E; Huamán A. Clima Organiacional y desempeño laboral en el personal de Salud, Huancavelica. 2015..
28. Palomino P; Retamozo R. Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta. 2015..
29. Huaranga V. Clima Organizacional y desempeño laboral del personal del Centro Materno Infantil José Gálvez, Villa María del Triunfo. 2016..

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título: Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los enfermeros (as) del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
General	General	General	V. Independiente	
¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019?	Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.	Hi: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019. H0: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.	Clima Organizacional	❖ Comunicación interpersonal ❖ Motivación laboral
Específicos	Específicos	Específicos	V. Dependiente	
❖ ¿Cuál es el clima organizacional de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019? ❖ ¿Cómo es el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería	❖ Identificar el clima organizacional de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019 ❖ Describir el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería	❖ Hi1: La comunicación interpersonal se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019. ❖ Ho1: La comunicación interpersonal no se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.	Desempeño Laboral	❖ Eficacia ❖ Eficiencia laboral

<p>del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?</p> <p>❖ ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los enfermeros del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?</p> <p>❖ ¿Cómo se relaciona la motivación del personal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?</p> <p>❖ ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?</p>	<p>del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Conocer la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Detectar la relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral de Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Reconocer la relación la comunicación interpersonal y la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud</p>	<p>❖ Hi2: La motivación del personal se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Ho2: La motivación del personal no se relaciona con el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Hi3: La comunicación interpersonal se relaciona con la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Ho3: La comunicación interpersonal no se relaciona con la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Hi4: La comunicación interpersonal se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Ho4: La comunicación interpersonal no se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p> <p>❖ Hi5: La motivación del personal se relaciona con la eficiencia laboral de</p>		
--	--	---	--	--

<p>❖ ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?</p>	<p>Aparicio Pomares 2019. ❖ Conocer la relación entre la comunicación interpersonal y la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.</p>	<p>los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019. ❖ Ho5: La motivación del personal no se relaciona con la eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019. ❖ Hi6: La motivación del personal se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p>		
<p>❖ ¿Cómo se relaciona la motivación del personal y eficiencia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?</p>	<p>❖ Detectar la relación entre la motivación laboral y la eficiencia en los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.</p>	<p>❖ Ho6: La motivación del personal no se relaciona con la eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.</p>		
<p>❖ ¿Cómo se relaciona la motivación del personal y eficacia laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019?</p>	<p>❖ Detectar la relación entre la motivación laboral y la eficacia de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de salud Aparicio Pomares 2019.</p>			



Anexo N° 02: Consentimiento informado
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES 2019”

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación será conducida por la Lic. Enf. Betzy Quiñonez Barrueta, de la Escuela de Posgrado de la Universidad de Hermilio Valdizán. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas del cuestionario. Que tiene una duración de aproximadamente 30 minutos y la participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Gracias por su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____ . He sido informado (a) del objetivo de este estudio es

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista que durara aproximadamente 25 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. Es también de conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro, a fin de obtener más información.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha



Anexo N° 03: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA EN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Cód.:.....

Fecha:.....

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Título: Clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Objetivo: Recolectar información para determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Instructivo:

Buenos días, estoy realizando una investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019. Conocemos que usted es personal de salud por lo que son muy importante sus respuestas para la ejecución de mi proyecto. La información obtenida será de carácter confidencial y con fines científicos. Por lo que solicito que responda con mayor sinceridad.

1. Lea correctamente y marque según crea conveniente.
2. Cualquier duda consulte al encuestador.
3. La información solo quedara con el encuestador y los resultados del cuestionario solo son para un trabajo de investigación.

1. ¿Qué edad tiene usted?

1. 20-30 años ()
2. 31-40 años ()
3. > de 41 años ()

2. ¿Cuál es su género?

- Masculino ()
 Femenino ()

3. Estado Civil

- Conviviente ()
 Casado ()
 Separado ()
 Divorciado ()
 Soltero (a)..... ()

4. Condición Laboral

- Nombrado ()
 Contratado ()

5. Tiempo de servicio en la institución

1. < de 1 año
2. De 1 a 5 años
3. De 5 a 10 años
4. De 10 a 15 años
5. > a 15 años

N	CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
1	¿Existe una comunicación interpersonal adecuada entre tus compañeros de trabajo?					
2	¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Sientes apoyo y respeto por parte de sus compañeros para la realización de tu trabajo?					
4	¿El organigrama de la institución te permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
5	¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?					
6	Existe una buena relación de convivencia entre la dirección y los trabajadores					
	MOTIVACIÓN LABORAL					
7	¿Has recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, durante los años que lleva trabajando)?					
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					

9	¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en forma positiva en su trabajo?					
10	¿Le brindan cursos de capacitación?					
11	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?					
12	La relación entre jefes y Ud. suele ser amistosa.					
13	La relación entre Ud y compañeros suele ser amistosa					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Título: Clima organizacional y el desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019.

Objetivo: Recolectar información para determinar el desempeño laboral.

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N	Eficacia	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
14	Realizas tus actividades organizadamente					
15	Cumples el horario de atención					
16	Brindas una atención de calidad que cumple con sus expectativas del usuario.					
17	Realizas trabajo en equipo.					
18	Tienes una actitud amable y cortés con los colegas y otros trabajadores					
19	Brindas información clara y suficiente acerca del servicio					
20	Recibes comentarios sobre tu desempeño durante el transcurso del año en las reuniones					
EFICIENCIA						
21	Consultas y aplicas frecuentemente los documentos normativos como: MOF, ROF, POI y PEI.					
22	Realizas tus actividades, sin					

	esperar que te indiquen					
23	Usas las guías de práctica clínica, protocolos de atención de la institución.					
24	Cumples con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos.					
25	Resuelves los problemas relacionados con tus tareas, sin recurrir a los demás.					
26	Identificas las necesidades de los usuarios e implementa las acciones que corresponden a su ámbito de competencia para darles solución.					

Anexo N° 04: Validación de instrumentos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES O JUICIO DE EXPERTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, HOLGER ALEX ARANCIAÑA GARCIA, con DNI
 N° 22422525, de profesión
ENFERMERO, ejerciendo actualmente como
DOCENTE, en la Institución
UNHEVAL

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento, a los efectos de su aplicación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES 2019".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 14 días del mes de AGOSTO del 2019


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

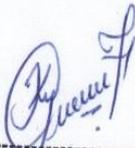
Yo, Katherine Meliza Maximiliano Fretel, con DNI
 N° 71539392, de profesión
Enfermera, ejerciendo actualmente como
Coordinadora Académica, en la Institución
UNHEVAL - EP6

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento, a los efectos de su aplicación de la tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES 2019"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 06 días del mes de agosto del
2019


 **Mg. K. Meliza Maximiliano Fretel**
 Lic Enfermería
 CEP 91283

 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Victor Flores Ayala, con DNI
 N° 22461263, de profesión
Enfermero, ejerciendo actualmente como
docente, en la Institución
UNHEVAL

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento, a los efectos de su aplicación de la tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES 2019"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 25 días del mes de JULIO del
2019



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bethsy Diana Huapalla Céspedes, con DNI
 N° 41753598, de profesión
Enfermera, ejerciendo actualmente como
Docente, en la Institución
Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento, a los efectos de su aplicación de la tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES 2019"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 19 días del mes de Agosto del
2019



Bethsy Diana Huapalla Céspedes
 Mg. Bethsy D. Huapalla Céspedes
 CEP. 44817

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis ALBERTO LAGUNA ARIAS, con DNI
 N° 22407213, de profesión
ENFERMERO DOCENTE, ejerciendo actualmente como
ENFERMERO ASISTENCIAL, en la Institución
HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento, a los efectos de su aplicación de la tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES 2019"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 16 días del mes de AGOSTO del 2019
2019



Luis Laguna Arias

Firma
 Mg. Luis Laguna Arias
 C.E.P 16686

NOTA BIOGRÁFICA

BETZY ELIZABETH QUIÑONEZ BARRUETA

Nacida en el Departamento y Región Huánuco, culmine mis estudios secundarios en la I.E ISAAC NEWTON de Huánuco, mis estudios universitarios, lo realice en la Facultad de Enfermería Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, donde obtuve el grado de bachiller en el 2015, actualmente cursando la segunda especialidad en Enfermería “Salud Mental y Psiquiatría” en la Universidad Norbert Wiener de Lima.

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día sábado **09 DE NOVIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO	Presidenta
Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG	Secretaria
Dra. Marina Ivercia LLANOS MELGAREJO	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON (Resolución N° 01669-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña, Betzy Elizabeth QUIÑONEZ BARRUETA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERÍA DEL C.S. APARICIO POMARES, HUÁNUCO - 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de... Dieciocho (18)
Equivalente a MUY BUENO por lo que se declara APROBADO
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 14:10... horas de 09 de noviembre de 2019.

PRESIDENTA
DNI N° 22486830

SECRETARIA
DNI N° 22423118

VOCAL
DNI N° 22418598

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0777-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: QUIÑONEZ BARRVETA BETZY ELIZABETH
DNI: 73063440 Correo electrónico: betzitagb@gmail.com
Teléfonos Casa 016505860 Celular 982228869 Oficina -

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

	Posgrado
Maestría:	<u>ADMINISTRACION Y DIFERENCIAS EN SALUD</u>
Mención:	

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS (AS) EN ENFERMERIA DEL C.S. DPARICIO POMARES, HUÁNUCO - 2019.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 06-12-2019

Firma del autor