



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
MILITAR Y CIVIL DE LA DIRECCIÓN DE SALUD DEL EJÉRCITO, 2020.

Línea de investigación:

Salud Pública

Tesis para optar el título Profesional de Enfermera Especialista en
Administración y Gestión en Salud

Autora

Munguía Castro, Liliana Soledad

Asesor

Aquino Aquino, Ronal Hamilton

ORCID: 0000-0001-8135-6081

Jurado

Landauro Rojas, Isolina Gloria

Marcos Santos, Hilda Lita

Becerra Medina, Lucy Tani

Lima - Perú

2024



2A-Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército,2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	www.diagnosticosnanda.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	1%
9	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE MEDICINA “HIPOLITO UNANUE”

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
MILITAR Y CIVIL DE LA DIRECCIÓN DE SALUD DEL EJÉRCITO, 2020.

Línea de investigación:

Salud Pública

Tesis para optar el título Profesional de Enfermera Especialista en Administración y Gestión en
Salud

Autora:

Munguía Castro, Liliana Soledad

Asesor:

Aquino Aquino, Ronal Hamilton

ORCID:0000-0001-8135-6081

Jurado:

Landauro Rojas, Isolina Gloria

Marcos Santos, Hilda Lita

Becerra Medina, Lucy Tani

Lima - Perú

2024

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, que son mis ángeles que iluminan cada día de mi vida, por sus inmensurables sacrificios e impulsarme a desarrollar esta hermosa profesión, sin el apoyo brindado de ambos no hubiera sido posible llegar a este momento.

A mi hija por ser un constante aprendizaje en la vida y el estímulo constante a seguir adelante pese a los obstáculos. ¡Gracias infinitas!

Agradecimiento

A Dios.

A los docentes, amigos y compañeros, que contribuyeron y cooperaron con este excelente trabajo de investigación.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	8
1.1. Descripción del Problema.....	10
1.1.1. Formulación del Problema	11
1.2. Antecedentes.....	11
1.2.1. Antecedentes Nacionales	11
1.2.2. Antecedentes Internacionales	12
1.3. Objetivos	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivos Específicos	13
1.4. Justificación	14
1.5. Hipótesis	15
1.5.1. Hipótesis General.....	15
1.5.2. Hipótesis Específicas	15
II. Marco Teórico	16
2.1. Bases Teóricas del Tema de Investigación	16
2.1.1. Clima Organizacional.....	16
2.1.2. Desempeño Laboral	22
III. Método	26
3.1. Tipo de Investigación.....	26
3.2. Ámbito Temporal y Espacial.....	26
3.2.1. Temporal.....	26
3.2.2. Espacial	26
3.3. Variables.....	26
3.3.1. Variable 1: El Clima Organizacional.	26
3.3.2. Variable 2: Desempeño Laboral.	27
3.3.3. Población	27
3.3.4. Muestra	28
3.4. Instrumentos	28

3.5.	Procedimientos.....	29
3.5.1.	<i>Procedimiento para la Captura de los Datos</i>	30
3.5.2.	<i>Procedimiento para el Procesamiento de los Datos</i>	30
3.5.3.	<i>Procedimiento para Presentar e Interpretar los Datos</i>	30
3.6.	Análisis de Datos	30
3.7.	Consideraciones Éticas	30
IV.	Resultados	32
4.1	Nivel Descriptivo	32
4.2.	Nivel inferencial.....	40
V.	Discusión De Resultados	44
VI.	Conclusiones.....	47
VII.	Recomendaciones	49
VIII.	Referencias	50
IX.	Anexos	53
	Anexo A	53
	Operacionalización de Variables.....	53
	Anexo B	55
	Matriz de Consistencia	55
	Anexo C.....	57
	Instrumentos de Investigación.....	57
	Anexo D	60
	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	60
	Anexo E.....	63
	Validación de Contenido por Juicio de Expertos de los Instrumentos 1 y 2. (5 expertos)	63
	Anexo F.....	83
	Prueba de Confiabilidad cálculo del alfa de Cronbach	83
	Anexo G	84
	Cuestionario de Desempeño Laboral.....	84

Resumen

Objetivo: Establecer la correspondencia entre Desempeño Laboral y Clima Organizacional del personal Militar y Civil perteneciente a la Dirección de Salud del Ejército (DISALE), año 2020. **Métodos y técnicas:** Análisis de tipo cuantitativo, prospectivo, transversal, descriptivo y observacional. La población estuvo integrada por 50 miembros, de las subdirecciones, departamentos y oficinas del estado mayor, 14 oficiales, 17 técnicos y sub oficiales y 19 civiles, asimismo 24 mujeres y 26 varones, con un rango de edad de 28 a 58 años de edad, quienes conforman el total de trabajadores militares y civiles de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020. **Resultados:** Relación existente entre las dimensiones del potencial humano y desempeño laboral, encontrándose una correlación de Spearman de $(Rho) = 0,493$ correlación positiva media. Existe relación entre la dimensión diseño organizacional y desempeño laboral, encontrándose una correlación de Spearman de la hipótesis nula $(Rho) = 0,588$ correlación positiva media. Y también se identificó que existe relación entre la dimensión cultura Organizacional y Desempeño Laboral, encontrándose una correlación de Rho de Spearman = $0,524$ correlación positiva media. **Conclusión:** Del estudio se concluyó que existía relación entre el Desempeño Laboral y Clima Organizacional, encontrándose una correlación de Rho de Spearman = $0,604$ correlación positiva considerable.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Clima Organizacional

Abstract

Objective: Establish the correspondence between Work Performance and Organizational Climate of Military and Civil personnel belonging to the Army Health Directorate (DISALE), year 2020. **Methods and techniques:** Quantitative, prospective, transversal, descriptive and observational analysis. The population was made up of 50 members, from the subdirectorates, departments and offices of the general staff, 14 officers, 17 technicians and sub-officers and 19 civilians, also 24 women and 26 men, with an age range of 28 to 58 years of age, who make up the total of military and civilian workers of the Army Health Directorate, year 2020. **Outcomes:** Existing relationship between the dimensions of human potential and job performance, finding a Spearman correlation of $(Rho) = 0.493$ positive correlation half. There is a relationship between the organizational design dimension and job performance, finding a Spearman correlation of the null hypothesis $(Rho) = 0.588$ medium positive correlation. And it was also identified that there is a relationship between the Organizational culture dimension and Work Performance, finding a correlation of Spearman's $Rho = 0.524$ medium positive correlation. **Conclusion:** From the study it was concluded that there was a relationship between Work Performance and Organizational Climate, finding a correlation of Spearman's $Rho = 0.604$, a considerable positive correlation.

Keywords: Work Performance, Organizational Climate

I. Introducción

La salud laboral que corresponde a una empresa condiciona la manera en cómo se desarrolla la organización en todas las divisiones en las que se conforma, en otras palabras, la interacción de estas como lo son sus recursos humanos, su administración, su eficiencia, entre otros; de una manera que la organización pueda afrontar los cambios y producir resultados superiores. La salud laboral se ve influenciada por múltiples factores como el ambiente, la cultura laboral, la motivación, la productividad, entre otros. La salud de la organización estará subordinada a la salud de su componente primordial, el cual viene a ser su personal y la interrelación existente entre éste y la organización, por lo que esta última ha de ofrecer un ambiente laboral que permita desplegar toda la capacidad de sus empleados beneficiando a la organización (Montoya y Tostes, 2017).

El ambiente que posee la organización se convierte en un factor de mayor influencia estadía de plazo duradero en los puestos de trabajo de una organización y su inherente tipificación. Cabe resaltar que, unas cuantas organizaciones llevan a cabo contratos con especialista con el fin de dar solución a un mal ambiente laboral (Del Rocío et al., 2022).

Por lo tanto, el presente estudio permitió determinar si el nivel del clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral, basándose en el criterio emitido por los empleados del tipo militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército. mediante el instrumento de medición de la encuesta (Luqman et al., 2020).

La investigación se desarrolló en dos fases; en la primera, consistió en brindar la prueba piloto a un grupo de 10 personas con características representativas a la población total, con el propósito de verificar la veracidad de los instrumentos

En la segunda fase, se contó con la muestra completa que fue igual que la población total, conformada por 50 personas entre militares y civiles. Asimismo, el estudio presenta la siguiente estructura:

El capítulo I, describe, el problema y su formulación, antecedentes, los objetivos, la justificación e hipótesis.

El capítulo II, aborda el marco teórico, acerca del fundamento de las variables relacionadas al clima organizacional y al desempeño laboral.

El capítulo III, propone tipo de investigación, así como las variables, detalla la población y muestra, técnicas e instrumentos, análisis de datos y consideraciones éticas.

El capítulo IV, explica el resultado según tipo de análisis descriptivo o bidimensional mediante tablas y figuras.

El capítulo V, se describe el análisis de resultados y la relación de ambas variables.

Finalmente, se incluye las conclusiones y recomendaciones que ayudarán a establecer proyectos de mejoras, las referencias y los anexos.

1.1. Descripción del Problema

A nivel global el clima organizacional posee gran relevancia en las organizaciones, debido a que ello establece una pieza clave al desenvolvimiento adecuado en la estrategia organizacional, atribuyéndole al decisor inferir en el porvenir de la organización, y como instrumento que permita diagnosticar la voluble realidad del entorno, lo que posibilita la identificación de las exigencias que existen en relación con el futuro deseado, facilitando la toma de decisiones que permitan conseguir el ideal planteado por la organización.

El nivel de compromiso e identificación de los miembros de una organización está influenciado por su entorno organizacional. Una organización con un clima favorable tiene una alta probabilidad de obtener un nivel significativo de identificación de sus miembros, mientras que una organización con un clima inadecuado no podrá esperar un nivel significativo de identificación de sus miembros. Las organizaciones que se quejan porque sus empleados "no tienen la camiseta puesta" suelen tener un ambiente de trabajo negativo (Arnoletto y Diaz, 2009).

La Dirección de Salud del Ejército, no es indiferente a este problema, al momento de emplear el trabajo diario, los empleados manifiestan comportamientos discordantes respecto a circunstancias laborales, las réplicas y objeciones del personal se hacen presente, la falta de trabajo en equipo, inconvenientes con sus superiores directos, desacuerdos generados por el incumplimiento a los derechos del trabajador, asimismo las condiciones anteriormente mencionadas provocan un entorpecimiento en la comunicación, lo cual perturban la concordia y el desarrollo de las labores cotidianas volviéndose a veces tedioso y nada beneficioso para la institución, con el propósito de crear estrategias para afrontarlas de manera eficaz, los elementos perjudiciales encontrados que afectan la productividad y el compromiso del personal.

El estudio de las variables clima organizacional y desempeño laboral fue muy necesario para la institución, ya que los jefes de cada departamento evidenciaron la información sobre la percepción de sus integrantes, así como los métodos de trabajo aplicados en la institución y conocer en qué afecta el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas (Boada Llerena, 2019).

1.1.1. Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la correlación en el clima organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la correlación de potencial humano con el desempeño laboral en el personal militar y civil en la Dirección de Salud del Ejército, año 2020?
- ¿Cuál es la correlación de diseño organizacional con el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020?
- ¿Cuál es la correlación de cultura organizacional con el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Salas (2017). En sus tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud” muestra una relación entre clima organizacional con la complacencia laboral en los establecimientos de salud, en el cual encontraron que existe relación significativa entre el clima organizacional y el óptimo desarrollo laboral en los trabajadores del establecimiento de salud San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$), y el nosocomio de tercer nivel de atención maría auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$) (Salas, 2017).

Contreras (2016), hace mención en su trabajo de investigación “el clima organizacional y desempeño laboral del personal civil y militar del cuartel general de la tercera brigada de caballería”, que existe una correlación ($p = 0,000$) con un nivel de correlación moderada ($r = 0,756$). (Contreras, 2016).

El clima organizacional hacia el desempeño laboral en la empresa Cotton Life, en un análisis de orientación cuantitativa de diseño correlacional, con una muestra de ochenta (80) trabajadores. Se concluyó que el clima organizacional interviene en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life (Olivera-Garay et al., 2021).

Valle (2021), en su investigación describe la correlación el clima organizacional y desempeño laboral del INDECI, enfatizando la influencia del clima laboral en el desempeño laboral, concluyendo la correlación e indicando las capacidades del trabajador como la eficacia, eficiencia, calidad y calidez (Valle, 2019).

Soto (2021), menciona en “Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa privada”. Que existen una investigación correlacional, con un enfoque cuantitativa y diseño transversal no experimental. La muestra de 180 personas, con aplicación de encuesta e instrumento de recolección de datos, encontrándose la correlación entre clima organizacional y desempeño docente dando, como resultado ($r_s = 0.639$; $p < 0.05$), concluyéndose que el nivel alto del clima organizacional influye en el alto nivel de desempeño laboral. (Soto, 2021).

1.2.2. Antecedentes Internacionales

De acuerdo a Shanker, y Bhanugopan, (2017). El efecto mediador del comportamiento laboral innovador en el clima organizacional y la correlación con el desempeño laboral, no se ha otorgado la importancia debida en las organizaciones, asimismo se percibe la importancia de crear entornos saludables e innovadores, se realizó un análisis que se basó en la encuesta de 202 jefes que laboran

en diferentes organizaciones, quedando demostrado que el comportamiento laboral tiene correlación con el clima organizacional.

Meza (2018), en su investigación “el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad linda vista de Chiapas en México”, se encontró la relación de clima organizacional y desempeño laboral ($r = 0.569$, $p = 0.000$), esto concluye que si el clima organizacional es positivo el desempeño laboral será excelente. (p.3)

Luqman y Rehman (2020), en su investigación “El clima organizacional y el desempeño laboral de profesores de actividad física”, determino la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral, empleándose el método cuantitativo, aplicando el cuestionario para recolectar información y concluyendo que para el buen rendimiento de los profesores de educación física debe existir un buen clima organizacional. (p.4).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la correlación del potencial humano y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020.
- Determinar correlación del diseño organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020
- Determinar correlación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020.

1.4. Justificación

El ambiente laboral óptimo es una prioridad dentro de una institución, por tal motivo se debe tomar en cuenta varias fuentes de información de los que integran una organización, e identificar y mejorar el entorno, con el fin de aprovechar al máximo las capacidades técnicas de los empleados y puedan desarrollar un trabajo con eficiencia, eficacia y productividad, por consiguiente, el logro de los objetivos de la institución (Murrieta Saavedra et al., 2019).

El motivo a desarrollar este tópico es porque existe organizaciones que revelan deserción, ausencia laboral y no productividad laboral por parte de sus trabajadores, asimismo se muestra que los empleadores no tienen la correcta técnica de abordaje.

Está demostrado que los trabajadores que no tienen buena interacción con sus compañeros esto va repercutir en las labores (Moncayo et al., 2022).

El desperfecto en la comunicación, el stress, y otros factores condicionantes en los trabajadores, motivo por el cual se debe identificar si existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, según lo manifiesto del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército.

La investigación será de gran contribución para la institución, ya que actualmente se pone mucho énfasis en este aspecto, a fin de detectar falencias y puntos álgidos en el personal y las relaciones humanas dentro de la organización.

Asimismo, se espera que la institución implemente estrategias y planes de mejoras continuas para favorecer el clima organizacional y el desempeño laboral, elevando la productividad en los trabajadores en aras de lograr las metas y objetivos trazados cada año.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Correlación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

HO: No hay correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

1.5.2. Hipótesis Especificas

H1 Correlación de la dimensión Potencial humano y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

HO No hay correlación entre la dimensión Potencial humano y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

H2 Correlación entre la dimensión diseño organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejercito, año 2020

HO No hay relación entre la dimensión diseño organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejercito, año 2020

H3 Correlación entre la dimensión cultura organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

HO No hay relación entre la dimensión cultura organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

II. Marco Teórico

2.1. Bases Teóricas del Tema de Investigación

2.1.1. Clima Organizacional

Historia sobre el Clima Organizacional

Se dice que Lewin (1948), introdujo este concepto en los años treinta mientras realizaba la investigación en liderazgo que pensaba que era un componente de unión, expresaba un punto de conexión entre la persona y el entorno en la cual realiza sus labores. También indicó el desempeño del empleado se relacionó con su ambiente y temperamento, las referencias conceptuales que tratan de clima organizacional, tales referencias mencionan aspectos relevantes a considerar, como valores, motivación, influencia en el comportamiento y desempeño, entre otros. Hay dos perspectivas cuando se habla de clima enfoques, una perspectiva objetiva y subjetiva, referente al factor organizacional como elemento objetivo y a los factores individuales como elemento subjetivo (Lewin, 1948). (p.157).

A lo largo del tiempo, como se mencionó, el clima organizacional se convirtió en un tema relevante en la medida en que permita conocer el factor que afectan a la organización interna y externamente y para identificar oportunamente las dificultades que inquietan el desempeño de sus integrantes. El clima organizacional es importante en la medida en que accede a investigación de sus trabajadores sobre el componente que constituyen la empresa, como el método de trabajo, distribución organizacional organizativa y nivel de supervisión de los superiores, entre otros (Montoya y Tostes, 2017).

Definición sobre el clima organizacional

Se puede definir como el ambiente de trabajo de una empresa y puede perturbar a los trabajadores. Un óptimo ambiente laboral provoca la satisfacción y desencadena productividad y

compromiso con la organización.

Cuando existe un buen clima laboral, los trabajadores de la organización se sienten y ven motivados, desarrollan un alto nivel de satisfacción y colaboración para con el grupo de trabajo, caso contrario; se evidencia desinterés, apatía, melancolía, agresividad, disconformidad y otros, afectando directamente al grupo y a la empresa (Reyes et al., 2018).

Componentes del Clima Organizacional, de acuerdo a la Metodología para el estudio del clima organizacional Minsa (2011).

- El potencial humano.
- El diseño organizacional
- La cultura organizacional.

a. Potencial humano: está conformado por las personas que integran una organización con el fin de lograr los objetivos, actividades y metas de las mismas, dentro de ello se evidencia;

- **Liderazgo:** a cargo de una o más personas que establecen las pautas para lograr los objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo.
- **Innovación:** investigar y crear algo nuevo, transformándola o cambiándola optimizando material logístico.
- **Recompensa:** es el premio obtenido por hacer bien el trabajo, incentivo laboral por la productividad y mejoras en la organización.
- **Confort:** la organización crea un ambiente favorable con escritorios, sillas ergonómicas y lo necesarios para un buen desarrollo del trabajo encomendado.

b. Diseño organizacional: es un método para identificar y analizar los componentes de una empresa y conocer diferentes factores que dificulten los objetivos y metas, mediante un análisis de la situación, objetivos, recursos y otros, sus componentes son;

- **Estructura:** es la manera como se asignan las funciones y responsabilidades a cada empleado de una organización para obtener buenos resultados.
- **Toma de decisiones:** disposiciones establecidas de los jefes, directivos, personal que labora en una organización respecto a circunstancias para la mejora de las actividades y las relaciones interpersonales.
- **Comunicación organizacional:** Este criterio se fundamenta en la eficaz interconexión de comunicación presente en la Institución, asegurando una transmisión directa, fluida y oportuna. Además, enfatiza la accesibilidad que el personal debe tener para expresar sus sugerencias, contribuciones y quejas de manera sencilla.
- **Remuneración:** Este elemento se respalda en la manera en que se compensa a los empleados

c. **Cultura organizacional:** Una entidad no se puede considerar como tal a menos que cuente con la participación de individuos comprometidos con los objetivos. Para lograr esto, es esencial tener en cuenta el entorno en el que se desarrollarán todas las interacciones, las normas y los modelos de comportamiento, que configuran la cultura de la organización. Esta cultura puede determinar si la organización se vuelve eficiente y productiva, o improductiva e ineficiente, según las relaciones establecidas entre sus elementos desde el principio

Está comprendida por:

- **Identidad:** Se refiere al sentido de pertenencia y compromiso hacia la Institución, manifestado a través de la colaboración en proyectos, la adhesión a principios y metas institucionales. Implica sentirse relevante y apreciado como parte integral del equipo laboral. En términos generales, se trata de la sensación de alinear los objetivos personales con los de la organización al reconocerse como parte integrante del conjunto.
- **Cooperación:** Este criterio hace referencia al grado de colaboración laboral con la dirección,

equipos de trabajo o delegaciones a los que el personal brinda apoyo en el desempeño de sus responsabilidades, así como a la asistencia con materiales y recursos humanos proporcionados por la Institución para el desarrollo completo de las capacidades individuales,

- **Motivación:** Hace alusión a la determinación y la actitud positiva de los diferentes niveles jerárquicos para lograr la ejecución de tareas, metas y objetivos establecidos en los documentos estratégicos de la Institución.

Características pertenecientes al Clima Organizacional

Existen varias dimensiones de clima organizacional que se ha considerado que influyen de manera notable en los logros de la empresa, y estos logros se manifiestan a través de la flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y compromiso del equipo (Páez, 2004).

Claridad

Uno puede imaginarse si no hay claridad sobre las cosas que vamos a perseguir. La confusión y la desmotivación no se pueden evitar como resultado. No se considerará una exageración, claridad simplemente significa lucidez, ausencia de ambigüedad, significa que los empleados comprenden la misión y de su departamento y contribución de su unidad al logro de la visión-misión común. En este caso, la organización debe haber una expectativa clara o un objetivo esperado de los miembros y una unidad diferente de la organización. La falta de claridad puede crear confusión y dicha confusión se puede aclarar mediante la comunicación.

La claridad abarca una variedad de comunicación. Por lo tanto, el liderazgo o la administración también deben comunicar la dirección estratégica de la organización. Después de comunicar la dirección estratégica, el gerente necesita Explicar cómo encaja el trabajo de los diferentes niveles de la organización para lograr su misión. Esto puede incluir explicar a los

empleados sobre la dirección estratégica y cómo llegar allí, las pautas de política para llevar a cabo sus deberes y responsabilidades, y estructura organizacional que indica la línea de autoridad, así como los roles y responsabilidades a detallar.

▪ **Estándar**

Los estándares organizacionales significan la medición o el punto de referencia proporcionado por la organización que todos deben seguir para llevar a cabo sus deberes y responsabilidades. Estos estándares se utilizan para medir la realización del trabajo y evaluar los resultados.

En relación al ambiente laboral, los estándares significan la medida que se utilizará para medir la calidad del trabajo o el resultado que se esperado de los empleados en el día a día. En otras palabras, se espera que los empleados obtengan la producción diaria y los resultados deben medirse en función de los estándares establecidos. Los altos estándares comienzan con metas que son desafiantes pero realistas. Más allá de que, los objetivos deben ser medibles para indicar precisamente la expectativa que se tiene para los trabajadores y, por lo tanto, permitir a los gerentes mantener sus empleados son responsables de su trabajo.

▪ **Responsabilidad Individual**

Los gerentes deben dar a los empleados la libertad de decidir, trabajar y ejercer su autoridad en su área de responsabilidad. Libertad o La autonomía se experimenta de dos formas: la primera, los empleados que tienen el poder de decisión adecuado en sus puestos de trabajo. Segundo, Se anima a los empleados a que sean creativos para encontrar formas que puedan conducir a formas nuevas, más baratas y más eficientes de hacer las cosas. Esto también puede significar que la responsabilidad exclusiva del trabajo recae en los empleados y, por lo tanto, no debe haber interferencias de la gestión relacionada con el trabajo de los empleados (Balachandran y Thomas,

2007). Esto no es solo para permitir que la autonomía crezca con los empleados, pero también ayuda a reducir las cargas de la alta dirección.

▪ **Flexibilidad**

La flexibilidad es uno de los requisitos que una organización debe aplicar en su actividad diaria. La razón es simple porque el entorno externo siempre está cambiando. La rigidez en el seguimiento de las reglas no ayuda a la organización a aprovechar la oportunidad de lo que está sucediendo en el medio ambiente. Es por eso que Rosen define la flexibilidad organizacional como adaptabilidad, apertura e intensidad. en el que un organismo se adapta a su entorno cambiante. Esta es la única forma de competir con otras organizaciones.

▪ **Recompensa y Reconocimiento**

Cuando se habla de la recompensa que se refiere al reconocimiento o cuando se habla del reconocimiento se lo quiere decir a la recompensa. Ambos términos son diferentes. Una recompensa está relacionada con algo tangible o algo que puede ver, tocar y experimentar. Comúnmente, la recompensa se refiere a los incentivos monetarios que se otorgan a los empleados por su buen desempeño, pero no es un salario.

Esta es una de las estrategias que están haciendo las empresas para atraer buenos talentos y motivar a los empleados a desempeñarse mejor. Los empleados se motivan cuando saben que su esfuerzo se ve recompensado y, en consecuencia, refuerza su bienestar. Mientras que el reconocimiento se refiere a cosas intangibles en la naturaleza y no está relacionado con el valor monetario. Esto puede ser simple elogios de la gerencia para un empleado que ha hecho un gran trabajo. Pero los dos términos siempre se usan juntos: recompensa y reconocimiento para indicar que recompensar a los empleados con dinero no es suficiente, también debe haber un toque emocional a través de elogios o palabras amables que acompañan a las recompensas monetarias y

las oportunidades de avance que se brindan a quienes se desempeñan más allá de los estándares.

▪ **Compromiso del Equipo**

Las personas que trabajan junto a él en la Universidad Carnegie Mellon. Según su estudio, encontraron que “la inteligencia de un grupo puede exceder esa de sus miembros si se cumplen las condiciones adecuadas. En su estudio, encontraron que la inteligencia de los miembros individuales no predijo el rendimiento del grupo, pero la inteligencia colectiva predice el rendimiento (Woolley et al., 2018).

El hallazgo anterior se convierte en la base de nuestra creencia de que trabajar en equipo es mejor que trabajar solo. En consecuencia, el aspecto de equipo en el clima organizacional mide el sentimiento de todos los que trabajan cooperativamente para lograr las. En este caso, los empleados han ido experimentando un compromiso de equipo que han visto a través de las acciones demostrado por los gerentes y empleados, que los gerentes cooperan con otros gerentes, y los empleados trabajan junto con otros empleados para lograr los objetivos del equipo.

2.1.2. *Desempeño Laboral*

El rendimiento laboral de los empleados no se reduce a la asistencia al trabajo sin ausencias o estar presente en el lugar de trabajo con regularidad, no se limita simplemente a la presencia física en el entorno laboral. Por lo tanto, el desempeño laboral se trata de aspectos cognitivos, físicos y emocionales. En otras palabras, la persona comprometida con el trabajo con su conocimiento, su presencia física, y está comprometido emocionalmente o los empleados están conectados psicológicamente con el trabajo. Estos son los tipos de empleados que absorbidos por su trabajo y dispuestos a dedicar su tiempo y ellos mismos al trabajo y están motivados para salir con calidad rendimiento y producción (Bakker y Leiter, 2010).

Un empleado comprometido está dando todo al trabajo, su conocimiento, físico y apego

emocional al trabajo. Estos son los empleados que tienen muchas ideas sobre su trabajo, que se sienten encantados con lo que lo están haciendo y mantienen un alto nivel de energía y resistencia para continuar con el trabajo que tienen entre manos. Basado en el concepto anterior de compromiso laboral, por lo tanto, medir el compromiso laboral no es un solo constructo ni una dimensión, pero es una construcción multidimensional porque mide, no sólo el compromiso físico o aspecto cognitivo de la misma, pero involucra los tres aspectos o dimensiones tales como aspectos cognitivos, físicos y emocionales (Montoya y Tostes, 2017).

- **Aspectos que miden el desempeño laboral**

- **Asistencia y puntualidad**, se refiere al apego estricto a los horarios establecidos por la empresa, siendo esencial para evaluar la eficiencia del trabajador en la presentación de informes. Implica mostrar respeto por los demás al cumplir con cada compromiso en los plazos definidos. Además, se puede evidenciar mediante la puntualidad y la asistencia regular para entregar los resultados solicitados en su puesto

- **Trabajo en equipo**, implica tener la capacidad y disposición para colaborar de manera coordinada, tanto a nivel del departamento propio como con otros departamentos, colegas y la empresa en su conjunto.

- **Productividad**, Ocurre cuando el empleado realiza sus tareas asignadas utilizando habilidades, recursos o tiempo que van más allá de lo requerido, con el propósito de agregar un toque personal de excelencia a su desempeño laboral. La productividad se equipará al rendimiento, representando la optimización de recursos y el cumplimiento de las responsabilidades en los plazos establecidos

- **Respeto y responsabilidad**, habilidad para realizar lo necesario dentro de los plazos establecidos y de acuerdo con las especificaciones requeridas. También abarca la disponibilidad, tacto, amabilidad, colaboración, respeto y disposición de prestar servicio a superiores,

subordinados y colegas, incluso empleando tiempo fuera del horario laboral para fortalecer estas relaciones, siempre manteniendo responsabilidad en todas las situaciones.

▪ **Calidad en el trabajo**, engloba la calidad del trabajo ejecutado y los éxitos alcanzados, evaluados en términos de eficiencia, es decir, la consecución de metas y objetivos establecidos para cada tarea, así como el cumplimiento de la misión general asociada al puesto que desempeña.

▪ **Trabajo bajo presión**, la labor bajo presión se refiere a realizar tareas en condiciones desfavorables de tiempo o carga de trabajo intensa, requiriendo mantener la eficiencia y evitar cometer más errores de lo normal. Esta situación es común en la mayoría de las organizaciones (Herrera, 2012).

Marriner (2007), las prácticas de enfermería, investigación, enseñanza, gestión y atención clínica se benefician de la aplicación de modelos y teorías de enfermería. Asimismo, en la administración provee una estructura sistemática para observar, evaluar y entender las situaciones en la atención de enfermería de manera única (Raile y Marriner, 2011).

Se menciona que “La adaptación se define como el proceso y el resultado mediante el cual las personas, ya sea individualmente o en grupo, emplean la conciencia y la toma de decisiones para lograr una integración efectiva entre su ser y el entorno humano y ambiental”.

El entorno se describe como las condiciones, circunstancias e influencias que rodean y afectan el desarrollo y comportamiento de las personas o grupos, con especial atención a la interrelación entre la persona y los recursos sanitarios, incluyendo estímulos focales, contextuales y residuales.

El entorno se conceptualiza como las condiciones, circunstancias e influencias que impactan el desarrollo y comportamiento del ser humano como un sistema adaptativo. Funciona como un estímulo que demanda adaptación por parte de la persona, pudiendo ser positivo o

negativo.

En el marco de este modelo se categorizó los estímulos en focales, contextuales y residuales. Los estímulos focales son aquellos que enfrenta directamente el sistema humano y requieren mayor atención. Los estímulos contextuales son el conjunto de estímulos presentes junto al estímulo focal, contribuyendo a su efecto. Los estímulos residuales son factores ambientales adicionales presentes, cuyo impacto no está completamente claro, y podrían incluir experiencias previas con ciertos estímulos.

La promoción de la adaptación en individuos y grupos en cada uno de los cuatro modos adaptativos contribuye a la salud, la calidad de vida y a un proceso de morir digno.

En el modelo de adaptación, las enfermeras desempeñan el papel de facilitadoras, evaluando los comportamientos de los pacientes para la adaptación, fomentando una adaptación positiva mediante la mejora de las interacciones con el entorno y ayudando a los pacientes a reaccionar de manera positiva a los estímulos, buscando así resultados más favorables.

III. Método

3.1. Tipo de Investigación

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo de naturaleza observacional, prospectiva, transversal y analítica, empleando un diseño correlacional (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito Temporal y Espacial

3.2.1. Temporal

Esta investigación se llevó a cabo durante los meses de agosto a octubre del año 2020 en la Dirección de Salud del Ejército.

3.2.2. Espacial

La Dirección de Salud, que ejerce la función principal en el ámbito institucional de la salud, estuvo a cargo de un General de Brigada, quien ocupa la posición de director de Salud. Su ubicación se encuentra en el tercer piso del Cuartel General del Ejército, dividido en 7 sub Direcciones de salud y los integraba un total 50 trabajadores entre personal militar y civil, ubicado en la Av. Boulevard S/N distrito de San Borja, dicha entidad pertenece a las Fuerzas Armadas del Ministerio de Defensa.

3.3. Variables

3.3.1. Variable 1: El Clima Organizacional.

El Clima Organizacional se refiere al conjunto de características, atributos o propiedades relativamente duraderas que definen un entorno laboral específico, siendo percibidas, experimentadas o sentidas por los individuos que forman parte de la organización empresarial, y que ejercen influencia sobre su comportamiento. Este clima puede actuar como un factor que facilita o dificulta el buen rendimiento de la empresa, marcando una diferencia significativa e impactando el comportamiento de quienes la componen. En esencia, se trata de la representación

personal de la "opinión" que tanto los empleados como los directivos desarrollan acerca de la organización a la que pertenecen. Esto abarca la percepción del empleado sobre su relación cercana o distante con su jefe, sus colegas y compañeros de trabajo, y puede manifestarse en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otros aspectos (Chiavenato, 2009)

3.3.2. Variable 2: Desempeño Laboral.

La ejecución en el trabajo se trata de aspectos cognitivos, físicos y emocionales. En otras palabras, la persona comprometida con el trabajo con su conocimiento, su presencia física, y está comprometido emocionalmente o los empleados están conectados psicológicamente con el trabajo. Estos son los tipos de empleados que absorbidos por su trabajo y dispuestos a dedicar su tiempo y ellos mismos al trabajo y están motivados para salir con calidad rendimiento y producción (Bakker y Leiter, 2010)

Población y Muestra

3.3.3. Población

La muestra incluyó a 50 individuos provenientes de las subdirecciones, departamentos y oficinas del estado mayor, 14 oficiales, 17 técnicos y sub oficiales y 19 civiles, asimismo 24 eran mujeres y 26 eran hombres, y sus edades oscilan de 28 a 58 años de edad, estos individuos constituyeron la totalidad del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

3.3.4. Muestra

La muestra fue idéntica a la población, consistiendo en 50 miembros.

Criterios de Inclusión

- Personal militar y civil que al 2020, realizó labores en la Dirección de Salud del Ejército.
- Individuos militares y civiles pertenecientes a la Dirección de Salud del Ejército, seleccionados para participar en la investigación.

- Personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, que dieron su consentimiento para participar en el estudio.

Criterios de Exclusión

- Personal militar y civil que al 2020 que no hayan realizado labores en la Dirección de Salud del Ejército.

- Personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, que fueron comunicados del contenido de las encuestas y/o cuestionarios, o hayan participado del Estudio Piloto.

- Individuos militares y civiles pertenecientes a la Dirección de Salud del Ejército, que cumplían con los criterios de inclusión, pero optaron por no participar.

3.4. Instrumentos

Se empleó el cuestionario de clima organizacional, versión 0.2 del Ministerio de Salud (MINSA), conformado por 28 preguntas. Para validar el instrumento, se recopiló opiniones y sugerencias de expertos en docencia con grados académicos de docente o doctor en administración y gestión. Con una puntuación media de las afirmaciones emitidas por cada experto del 95,1%, se consideró que el cuestionario de clima organizacional cumplía con la categoría de apto para su utilización.

El cuestionario de desempeño laboral, compuesto por 30 preguntas, fue validado a través de la recopilación de opiniones y sugerencias de expertos en docencia con maestría o doctorado en Ciencias de la Administración y la Gestión. Con una puntuación media de las afirmaciones emitidas por cada experto del 94,6%, se concluyó que el cuestionario de desempeño laboral cumplía con la categoría de apto para su uso.

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el cálculo a través del método de consistencia interna, utilizando el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Los pasos seguidos para esta evaluación fueron los siguientes:

En primer lugar, se seleccionó una muestra piloto de 10 personas a las que se les aplicó el instrumento para evaluar el grado de confiabilidad.

En segundo lugar, se calculó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos mediante el método de consistencia interna, que implica determinar la varianza de cada pregunta. En este caso, se calculó la varianza de las preguntas de acuerdo con cada instrumento.

En tercer lugar, se sumaron los valores obtenidos para hallar la varianza total y se estableció el nivel de confiabilidad. Se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, y los resultados fueron los siguientes:

- La variable 1, Clima organizacional, mostró una confiabilidad de 0,99.
- La variable 2, Desempeño laboral, presentó una confiabilidad de 0,97.

Dado que ambos resultados se aproximan a 1, se evidencia que el instrumento posee una excelente confiabilidad

3.5. Procedimientos

manifiesta que el procedimiento consiste en "un resumen que abarca cada etapa en el desarrollo de la investigación"(Hernández et al., 2014).

3.5.1. Procedimiento para la Captura de los Datos

La recolección de información fue llevada a cabo por la investigadora. El proceso para obtener datos que respaldó la investigación consistió en visitar la Dirección de Salud del Ejército y proporcionar información al personal militar y civil acerca de los objetivos de la investigación, así como la administración de los cuestionarios.

3.5.2. Procedimiento para el Procesamiento de los Datos

La metodología para la obtención de datos se realizó en el ingreso al Excel para luego transfórmalo al SPSS y luego tabularlo.

3.5.3. Procedimiento para Presentar e Interpretar los Datos

Se llevó a cabo el análisis estadístico en el programa en SPSS versión 25.

3.6. Análisis de Datos

Se emplearon tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial, incluyendo la prueba de Spearman para determinar el grado de correlación, en el análisis de los datos.

3.7. Consideraciones Éticas

En cuanto a los aspectos éticos, se garantizó el anonimato de los informantes, que consistió en el personal militar y civil. Este estudio original fue autorizado por el director de Salud bajo investigación. Las respuestas de los encuestados no fueron objeto de evaluación y se hizo referencia a todos los autores que contribuyeron al fundamento teórico y científico de la investigación. Se respetaron en todo momento la individualidad, la dignidad humana y la privacidad, evitando cualquier forma de discriminación basada en criterios como raza, condición social, género, moral, posición económica, ideología o afiliación política.

Antes de aplicar los instrumentos, se proporcionó información breve sobre los mismos, explicando los riesgos y beneficios asociados al estudio. Se obtuvo el consentimiento voluntario

de cada encuestado antes de llevar a cabo la encuesta. En consideración a los principios de beneficencia y no maleficencia, las preguntas formuladas en los instrumentos no causaron daño a la integridad moral o física de la población objeto de estudio. Estas preguntas se diseñaron de manera que preservaran la dignidad de los participantes y no incluyeran contenido que pudiera resultar ofensivo. Se procuró obtener resultados confiables que permitieran establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército. Se protegió el principio de autonomía de cada participante seleccionado para el estudio, trabajando únicamente con aquellos que, tras recibir información completa sobre los objetivos y propósito del estudio, accedieron a colaborar de manera libre y voluntaria al completar los instrumentos de recolección de datos. Estos datos recibidos son reservados y anónimos. Para ello se archivó toda la información recibida.

IV. Resultados

4.1 Nivel Descriptivo

Análisis Bidimensional

Tabla 1

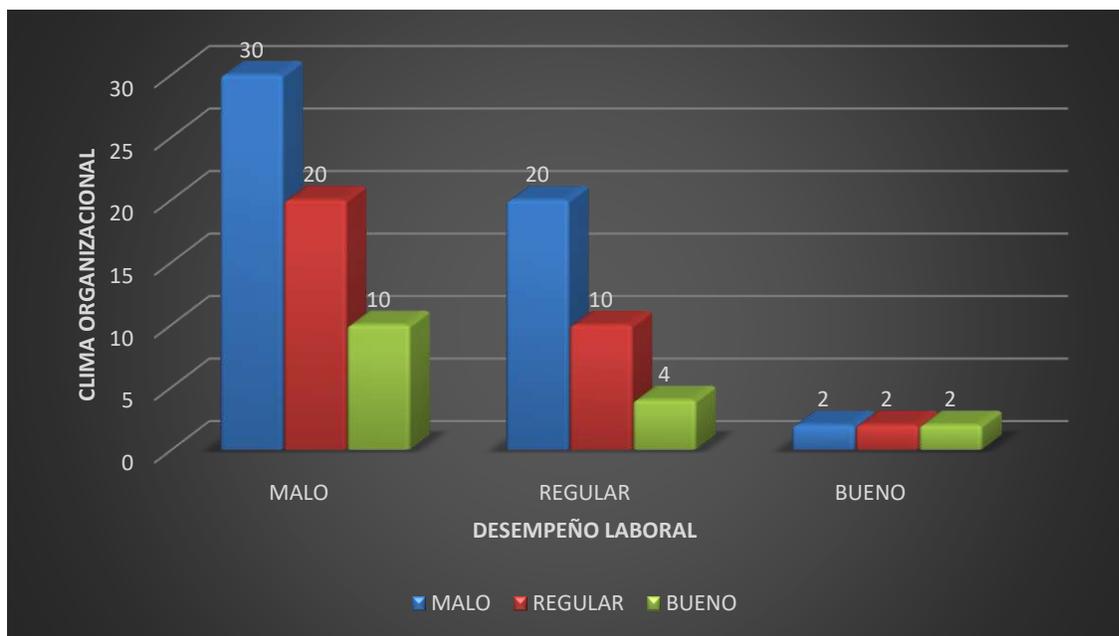
Distribución bidimensional del clima organizacional según el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Clima Organizacional	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	15	30	10	20	1	2	26	52
Regular	10	20	5	10	1	2	16	32
Bueno	5	10	2	4	1	2	8	16
Total	30	60	17	34	3	6	50	100

Nota. La distribución bidimensional entre clima organizacional y desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército se evidencian que; el 30% manifiesta que es deficiente, el 10% moderado y el 2% bueno.

Figura 1

Distribución bidimensional de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.



Nota. Se evidencia la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, donde el 30% manifiesta que es malo, el 10% moderado y el 2% bueno.

Tabla 2

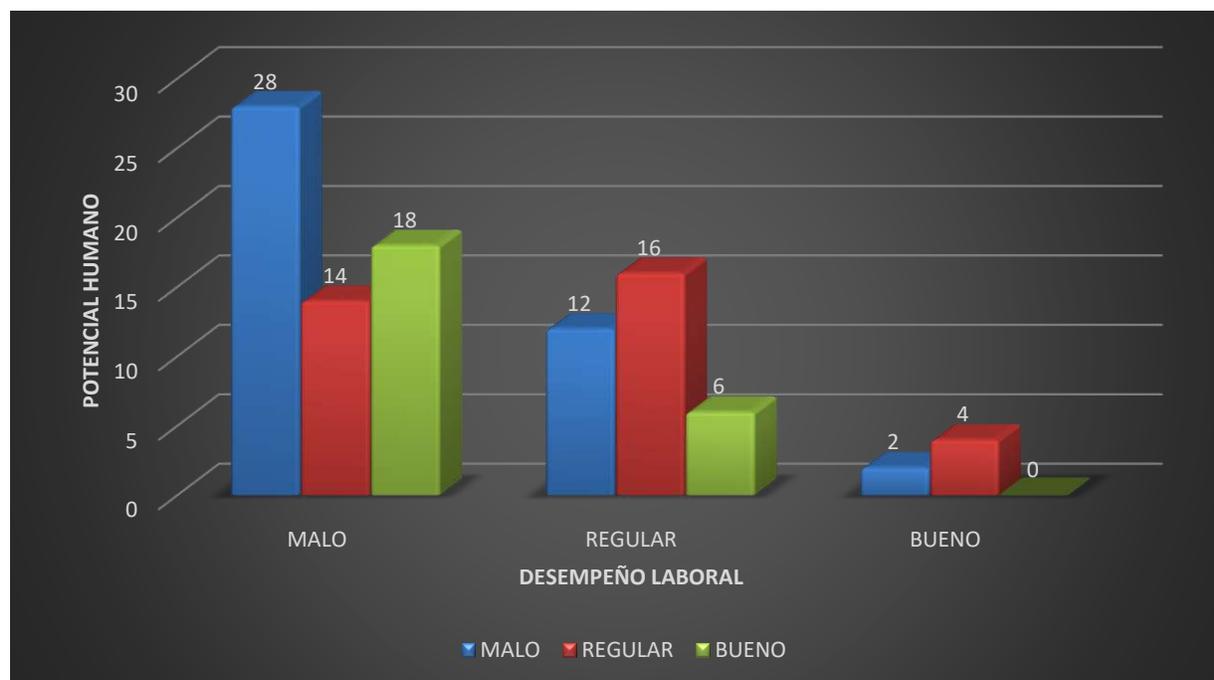
Distribución bidimensional del potencial humano y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020.

Potencial humano	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	14	28	6	12	1	2	21	42
Regular	7	14	8	16	2	4	17	34
Bueno	9	18	3	6	0	0	12	24
Total	30	60	17	34	3	6	50	100

Nota. En la correlación del potencial humano y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, se evidencia que: el 28% refiere que es malo, el 16% regular.

Figura 2

Distribución bidimensional del potencial humano y el desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.



Nota. En la correlación del potencial humano y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, se evidencia que: el 28% refiere que es malo, y el 16% regular.

Tabla 3

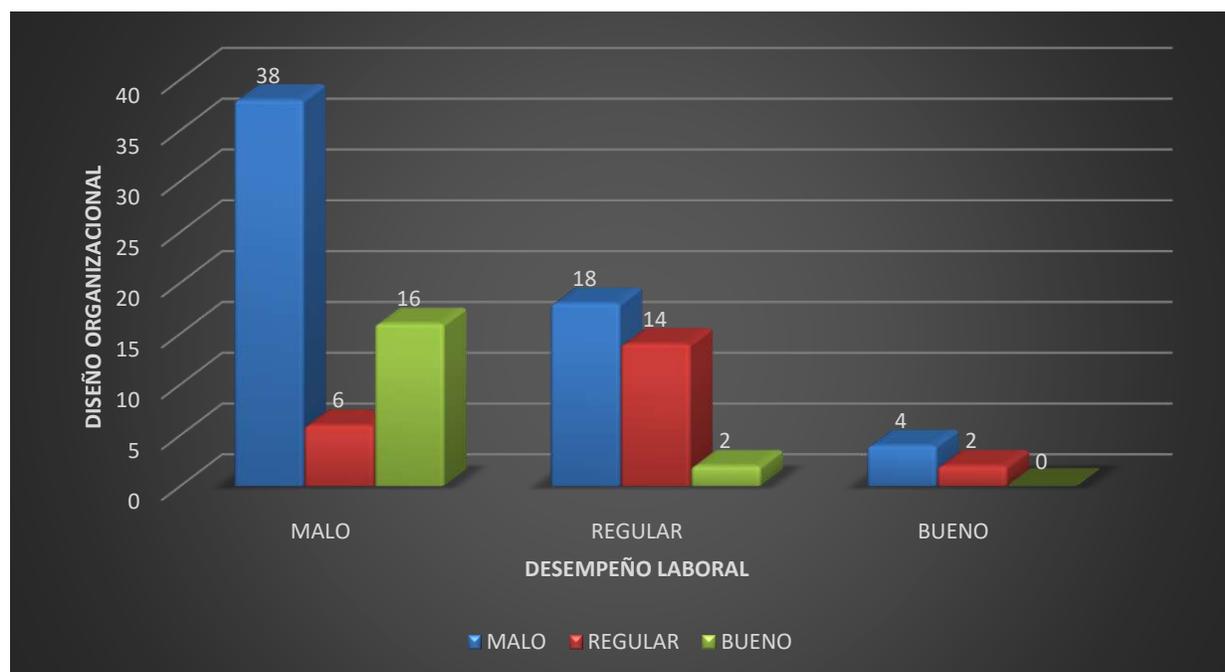
Distribución bidimensional del diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Diseño Organizacional	Desempeño Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	19	38	9	18	2	4	30	60
Regular	3	6	7	14	1	2	11	22
Bueno	8	16	1	2	0	0	9	18
Total	30	60	17	34	3	6	50	100

Nota. La correlación del diseño organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020, se evidencia que: el 38% refiere que es malo y el 14% regular.

Figura 3

Distribución bidimensional del diseño organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.



Nota. La correlación diseño organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020, expresa que: el 38% es malo, el 14% es regular.

Tabla 4

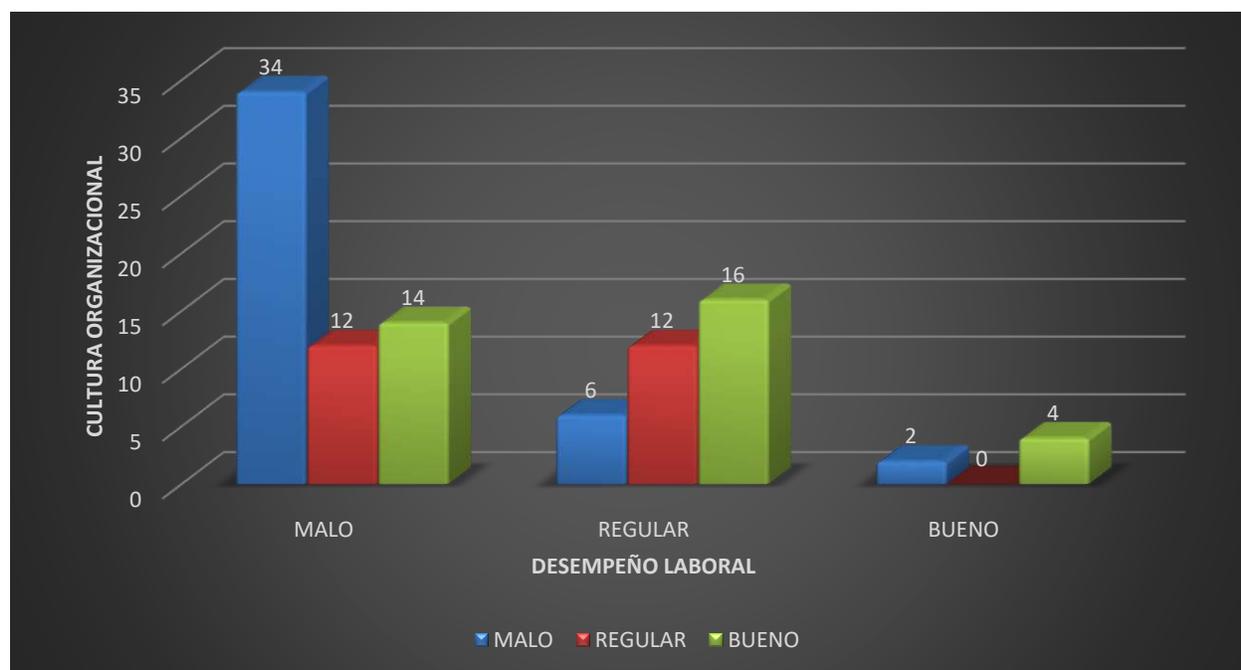
Distribución bidimensional cultura organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Cultura organizacional	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	17	34	3	6	1	2	21	42
Regular	6	12	6	12	0	0	12	24
Bueno	7	14	8	16	2	4	17	34
Total	30	60	17	34	3	6	50	100

Nota. La correlación cultura organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020, se evidencia que: el 34% manifiesta que es malo, el 12% regular y el 4% bueno.

Figura 4

Distribución bidimensional cultura organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020



Nota. La correlación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020, expresa que: el 34% es malo, el 12% regular y el 4% bueno.

4.2. Nivel inferencial

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, 2020.

Correlaciones			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,604
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,604	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Se observó que ambas variables son estadísticamente significativas con un valor de “P” de 0,000. Donde también se observa un nivel de correlación de moderada con un valor del Rho de Spearman de 0,604.

Tabla 6

Relación entre la dimensión potencial humano y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Correlaciones			Potencial Humano	Desempeño Laboral
Rho Spearman	de Potencial humano	Coefficiente de correlación	de 1,000	,493
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,493	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Se observó que ambas variables son estadísticamente significativas con un valor de “P” de 0,000. Donde se evidencia también una correlación moderada con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,493.

Tabla 7

Relación entre la dimensión de diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Correlaciones			Diseño	Desempeño
			Organizacional	Laboral
Rho Spearman	de Diseño Organizacional	coeficiente	de	
		correlación	1,000	,588
		sig. (unilateral)	.	,000
	N		50	50
	Desempeño laboral	coeficiente	de	
correlación		,588	1,000	
sig. (unilateral)		,000	.	
	N		50	50

Nota. Se observó que ambas variables son estadísticamente significativas con un valor de “P” de

0,000. Además, se identifica una correlación moderada con un coeficiente de Spearman de 0,588.

Tabla 8

Relación entre la dimensión cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Correlaciones			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho Spearman	de Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,524
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,524	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Se evidenció que ambas variables son estadísticamente significativas, con un valor de "P" de 0,000. Asimismo, se observa un nivel de correlación moderada, con un valor de Rho de Spearman de 0,524.

V. Discusión De Resultados

La hipótesis general refleja la conexión entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, confirmando que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral tienen impacto en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército durante el año 2020. Como conclusión, se encontró que el 30% de los encuestados evalúa tanto el clima organizacional como el desempeño laboral como deficientes.

Asimismo, Diversos estudios que respaldan estos hallazgos han sido utilizados como referencia en esta investigación. Entre ellos se encuentran investigaciones realizadas por Contreras (2016) y Meza (2018), quienes afirman que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, Soto (2021), en su estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa privada, identificó una correlación directa y moderada entre estas variables, concluyendo que un mayor nivel de clima organizacional se relaciona con un mayor nivel de desempeño docente.

En la primera hipótesis específica, se establece una conexión entre la dimensión de potencial humano y el desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército durante el año 2020. Los resultados revelan que el 28% de los encuestados clasifica como deficiente tanto el potencial humano como el desempeño laboral, esto quiere decir que, si se le permite al personal desarrollar sus cualidades individuales para innovar, crear, etc. Esto permitirá cumplir con los objetivos institucionales y un mejor desempeño laboral, este resultado coincide con la investigación realizada por Salas (2017), la cual señala una relación significativa entre el talento humano y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro y del Hospital María Auxiliadora.

En la segunda hipótesis específica, la dimensión de diseño organizacional y desempeño

laboral, se menciona, como el valor de P es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, si existe relación entre la dimensión de diseño organizacional y desempeño laboral en el personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Por lo tanto, el 38% de los encuestados califica como malo la configuración organizacional y el rendimiento laboral están vinculados, lo que destaca la relevancia de involucrar al personal en la toma de decisiones, asignando responsabilidades que contribuyan al logro de objetivos institucionales. De igual manera, la supervisión y dirección son determinantes para mejorar el desempeño laboral. Este resultado guarda similitud con la investigación realizada por Contreras (2016), quien concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal civil y militar en el Cuartel General de la Tercera Brigada de Caballería "Tacna" durante el periodo 2016, con un nivel de significancia de 0.05 y un Rho de Spearman de 0.756, con un valor $p = 0.000 < 0.05$.

En la tercera hipótesis específica, la relación entre la dimensión de cultura organizacional y el desempeño laboral se confirma al observar que el valor de P es inferior a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe una conexión entre la dimensión de cultura organizacional y el desempeño laboral en el Personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército durante el año 2020. Además, se destaca que el 34% de los encuestados evalúa como deficiente tanto la cultura organizacional como el desempeño laboral, lo que significa que toda organización se rige por normas y valores que deben ser cumplidos por el personal, cuidarlos y promover la comunicación interna para el desarrollo del buen desempeño laboral.

Finalmente, Chiavenato (2007), afirmó que cuando los empleados de una organización están altamente motivados, se incrementa el clima motivacional y se establecen relaciones satisfactorias que incluyen animación, interés, colaboración, entre otros (Chiavenato, 2007). En

contraste, cuando la motivación es baja, ya sea debido a frustraciones o a obstáculos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a decrecer y pueden surgir estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, entre otros. En casos extremos, estos estados pueden derivar en manifestaciones de agresividad, agitación, inconformidad, destacando situaciones en las que los empleados confrontan abiertamente a la empresa, como en el caso de huelgas o sindicatos.

VI. Conclusiones

El presente estudio arroja diversas conclusiones y resultados que se obtuvieron durante la investigación:

- **En primer lugar**, se confirma la presencia de una problemática significativa en el clima organizacional, la cual influye directamente en el desempeño laboral del Personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército en 2020. De la población encuestada, se evidencia que el 30% de los empleados experimenta tanto un clima como un desempeño laboral deficientes, mientras que el 10% presenta un clima y desempeño laboral moderados. Únicamente el 2% disfruta de un buen clima organizacional y un destacado desempeño laboral. Además, destaca la falta de motivación adecuada para llevar a cabo sus responsabilidades.
- **En segundo lugar**, se concluye que hay una relación entre la dimensión potencial humano y el desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército en 2020. Se observa una percepción de falta de liderazgo por parte de los superiores, así como la ausencia de incentivos laborales. Además, se señala la preocupación de que continuar trabajando en la institución no brindaría oportunidades de crecimiento profesional que permitan innovar y ser creativos en el desempeño de sus funciones.
- **En tercer lugar**, se confirma la existencia de una relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército en 2020. Los empleados expresan sentir limitaciones en la toma de decisiones respecto a situaciones que buscan optimizar los servicios de salud, además de experimentar una burocracia excesiva. La falta de incentivos

económicos y oportunidades de capacitación afecta negativamente el crecimiento profesional del personal.

- **En cuarto lugar**, se verifica que existe una relación entre la dimensión cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército., año 2020. El personal se siente decepcionado de su institución, no existe el apoyo necesario para realizar el trabajo en equipo un alto porcentaje refiere que no hay compañerismo ni la preocupación por un ambiente laboral adecuado, por ello la falta de motivación en el desarrollo de sus funciones.

VII. Recomendaciones

- Se recomienda gestionar ante entidades expertas en desarrollar implementar estrategias destinadas a mejorar el Clima Organizacional con el propósito de fortalecer el rendimiento laboral de los empleados. Además, se busca sensibilizar a los superiores y líderes con el objetivo de elevar la calidad en la prestación de servicios.
- Desarrollar un programa de capacitación que se oriente a potenciar las fortalezas de los trabajadores a todo nivel, haciendo énfasis en los puntos álgidos, y que sirva para que todo trabajador esté en posibilidad de atender de manera inmediata las necesidades y demandas de los usuarios de sus servicios.
- Se debe implantar en la organización actividades concretas y continuas de promoción y reconocimiento, felicitaciones e incentivos al personal, para que desarrollen una buena actividad laboral, a fin de revertir las deficiencias o bajo desempeño laboral.
- Fomentar llevar a cabo una planificación estratégica con el propósito de comunicar y empoderar a los empleados acerca de los objetivos y metas a alcanzar en el corto, mediano y largo plazo.
- A nivel institucional, se debe propiciar talleres de implementación de estrategias de gestión de conflictos para el personal, mediante terapias grupales y fomentando una cultura continua de motivación entre los miembros de la organización. Esto tiene como objetivo mejorar la toma de decisiones, haciéndola más adecuada y factible en relación con el mejoramiento del desempeño laboral.

VIII. Referencias

- Arnoletto, E., y Diaz, A. (2009). Un aporte a la gestión pública. Hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración pública. 2009, 1(1), 147.
- Bakker, A., y Leiter, M. (2010). *Preguntas clave sobre el compromiso laboral: Revista Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 20(1).
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>.
- Balachandran, M., y Thomas, I. (2007). *Dimensions of Organisational Climate*. 1(1), 27-36.
<https://doi.org/272793409/54eed8340cf2e2830865b842>.
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava, Vol. 1). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda, 1-1). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
https://doi.org/335680/Comportamiento_organizacional.
- Contreras Galagarza, P. A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal civil y militar del Cuartel General de la Tercera Brigada de Caballería Tacna, 2016*.
- Del Rocío, A., Alvarado, W., Castro, N., y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Mitología de la Investigación* (6ta)(1). Mc

Graw Hill Education.

<https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx>.

Herrera, L. (2012). *Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas* [Descriptiva, Universidad Rafael Landívar].

https://oaz.info-estres-laboral-y-desempeo-pr_31a02b15bd51f006bd9798080085

Lewin, K. (1948). *Resolving Social Conflicts*. 243.

Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., y Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>

Moncayo, D. F., Andino, P. A., y Medina, L. S. S. (2022). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UN EMPRESA*. 15.

Montoya, D. A., y Tostes, M. L. (2017). Relation between Organizational Climate and Personnel Performance Assessment in a Tourist Service Company. *1, 1, 8*.

Murrieta Saavedra, Y., Ochoa, E., y Córdova Cárdenas, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97-103. <https://doi.org/10.24039/cv201972819>

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., y Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Páez, I. (2004). COMPETENCIAS PARA EL LIDERAZGO GERENCIAL. *Liderazgo: evolución y conceptualización*, 20.

Raile, M., y Marriner, A. (2011). *Modelos y teorías en enfermería* (6ta ed.). Elsevier España.

- Reyes, J. V. G., Núñez, M. A. P., y López, R. N. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42.
- Salas, V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas* [Cuantitativa, UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121>
- Soto, L. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institución. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(4), 1191-1204.
- Valle, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Woolley, A. W., Kim, Y., y Malone, T. W. (2018). Measuring Collective Intelligence in Groups: A Reply to Credd and Howardson. *SSRN Electronic Journal*, 16.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3187373>

IX. Anexos

Anexo A

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Clima Organizacional	El clima organizacional es el ambiente de trabajo de la organización que puede afectar a los empleados. Un buen ambiente hace los empleados están felices, satisfechos y llenos de energía y, por lo tanto, los empleados están ansiosos por trabajar más para la empresa. Es un intangible aspecto del medio ambiente porque involucra el aspecto emocional de los empleados. Solo los empleados lo sienten	El clima organizacional se refiere a las percepciones de los empleados sobre las prácticas organizacionales informadas por las personas que trabajan allí. Es una característica situacional que se vincula con los pensamientos y sentimientos de los trabajadores que dan forma a la percepción común de los empleados. como resultado de políticas y procedimientos organizacionales.	Potencial humano	Escala Ordinal Nunca A veces Frecuentemente Siempre
			Diseño Organizacional	valor de la variable Clima Organizacional
			Cultura Organizacional	Malo 28 a 56 Regular 57 a 84 Bueno 85 a 112

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se trata de aspectos cognitivos, físicos y emocionales. En otras palabras, la persona comprometida con el trabajo con su conocimiento, su presencia física, y está comprometido emocionalmente o los empleados están conectados psicológicamente con el trabajo.	El desempeño son los tipos de empleados que absorbidos por su trabajo y dispuestos a dedicar su tiempo y ellos mismos al trabajo y están motivados para salir con calidad rendimiento y producción.	Asistencia y Puntualidad	Escala Ordinal
			Trabajo en Equipo	▪ Nunca
			Productividad	▪ A veces
			Respeto y responsabilidad	▪ frecuentemente
			Calidad en el trabajo	▪ Siempre
			Trabajo bajo presión	Valor de la variable Desempeño Laboral Malo 30 a 60 Regular 61 a 90 Bueno 91 a 120

Anexo B

Matriz de Consistencia

Título del Proyecto de Investigación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Método
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y desempeño Laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020?</p> <p>Problemas específicos P1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano y desempeño Laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020? P2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional y desempeño Laboral en el personal de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020? P3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura organizacional y desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.</p> <p>Objetivos específicos O1. Determinar la relación entre la dimensión potencial humano y desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020. O2. Determinar la relación entre la dimensión diseño organizacional y desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020 O3. Determinar la relación entre la dimensión cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Militar y Civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020</p>	<p>Hipótesis General Si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas H1 Si existe relación entre la dimensión potencial humano y desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de salud del Ejército, año 2020. H2 Si existe relación entre la dimensión diseño organizacional y desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejercito, año 2020 H3 Si existe relación entre la dimensión cultura organizacional y desempeño laboral en el personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Potencial humano</p> <p>Diseño Organizacional</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Asistencia y Puntualidad</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Productividad</p> <p>Respeto y responsabilidad</p> <p>Calidad en el trabajo</p> <p>Trabajo bajo presión</p>	<p>Diseño de investigación: transversal</p> <p>Tipo de investigación: cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: descriptiva correlacional</p> <p>Población: personal militar y civil de la dirección de salud del Ejército</p> <p>Muestra: 50 participantes</p>

de Salud del Ejército, año 2020?					Instrumento cuestionario de clima organizacional cuestionario de desempeño laboral
-------------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo C

Instrumentos de Investigación

Cuestionario sobre Clima Organizacional

Nombre:

Edad:

Sexo:

Estimado(a)

El presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre el clima organizacional en la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Instrucciones:

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas.

ESCALA	EQUIVALENCIA
4	Siempre
3	frecuentemente
2	A Veces
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa(x) en uno de los casilleros, de acuerdo a la tabla de equivalencia.

I	POTENCIAL HUMANO	Valoración			
		1	2	3	4
1	La innovación es característica de la organización.				
2	Sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
3	Es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
4	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
5	El jefe está disponible cuando se le necesita.				
6	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización.				
7	Existen incentivos laborales para que Ud., trate de hacer mejor su trabajo				
8	Su trabajo es evaluado en forma adecuada				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
10	Se siente satisfecho con su ambiente de trabajo				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.				

II	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Valoración			
		1	2	3	4
12	El jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
13	En la organización participo en la toma de decisiones				
14	El salario y beneficio son razonables de funciones.				
15	La remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
16	Las tareas que desempeño corresponde a mi función.				
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la organización				
18	El jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

III	CULTURA ORGANIZACIONAL	Valoración			
		1	2	3	4
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito				
23	Recibo buen trato en mi institución				
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
26	Estoy comprometido con mi institución				
27	Me interesa el desarrollo de mi organización				
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi institución.				

Anexo D**Cuestionario sobre Desempeño Laboral**

Nombre:

Edad:

Sexo:

Estimado(a)

El presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre el desempeño laboral en la Dirección de Salud del Ejército, año 2020.

Instrucciones:

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas.

ESCALA	EQUIVALENCIA
4	Siempre
3	frecuentemente
2	A Veces
1	Nunca

I	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	Escala			
		1	2	3	4
1	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada				
2	Tiene horarios de alimentación establecidos.				
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores.				
4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas				
5	Programa horas de labor fuera del horario establecido, si fuera necesario.				



II	TRABAJO EN EQUIPO	Escala			
		1	2	3	4
6	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo				
7	Antepone el beneficio de grupo al individual				
8	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo				
9	Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes de la institución.				
10	Coopera con sus compañeros, aunque no esté dentro de sus funciones.				

III	PRODUCTIVIDAD	Escala			
		1	2	3	4
11	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución				
12	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas				
13	Entrega su trabajo según la calendarización establecida				
14	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante				
15	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.				

IV	RESPECTO Y RESPONSABILIDAD	Escala			
		1	2	3	4
16	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato				
17	Cumple con las políticas internas de la institución				
18	Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros				
19	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la institución				
20	Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución				

V	CALIDAD EN EL TRABAJO	Escala			
		1	2	3	4
21	El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la institución.				
22	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.				
23	Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido				
24	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo				
25	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones				

VI	TRABAJO BAJO PRESIÓN	Escala			
		1	2	3	4
26	Esta dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su cargo				
27	Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente				
28	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.				
29	Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuándo este es bastante agitado.				
30	Falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo				

Anexo E**Validación de Contenido por Juicio de Expertos de los Instrumentos 1 y 2. (5 expertos)**

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
CLIMA ORGANIZACIONAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre clima organizacional, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: LAGOS FIGUEROA, Roberto Carlos

Institución donde Labora: DIRECCIÓN DE SALUD DEL EJÉRCITO- EJERCITO PERUANO

Cargo o Puesto: ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA.

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: SALUD PÚBLICA

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			95		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																				95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																				95	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				94	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de clima organizacional																					97
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Clima Organizacional																				95	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																				95	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				94	
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																					97

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:APTO PARA SER UTILIZADO

III.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95.2

Lugar y Fecha:


Firma del Experto Informante
DNI. N° 0887317 Telf. N°959657675

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
DESEMPEÑO LABORAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño laboral, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: LAGOS FIGUEROA, ROBERTO CARLOS

Institución donde Labora: DISALE-EJERCITO PERUANO

Cargo o Puesto: ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA.

Grado Académico: DOCTORADO

Especialidad: SALUD PÚBLICA.

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

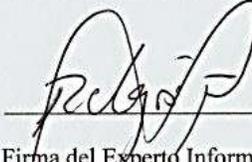
INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
7. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			95		
8. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																				95	
9. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																				95	
10. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				95	
11. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95	
12. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del desempeño laboral.																				95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Desempeño laboral																				95	
10. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																				95	
11. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				95	
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																				95	

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO PARA SER UTILIZADO

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lugar y Fecha:.....


Firma del Experto Informante

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
CLIMA ORGANIZACIONAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre clima organizacional, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: ___ROA_CHUNGA_LUIS_ALEJANDRO___

Institución donde Labora: ___HOSPITAL_MILITAR_CENTRAL___

Cargo o Puesto: ___JEFE_DEL_SERVICIO_DE_FARMACIA_DEL_HOSPITAL_MILITAR_CENTRAL___

Grado Académico: ___MAGISTER_EN_ADMINISTRACION_DE_NEGOCIOS___

Especialidad: ___FARMACIA_HOSPITALARIA___

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

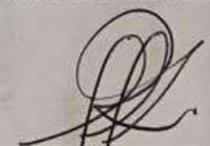
INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
7. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			95		
8. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																				95	
9. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																				95	
10. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																					96
11. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					94
12. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del desempeño laboral.																					95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Desempeño laboral																					95
10. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																					95
11. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					95
10 PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																					96

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:APTO...PARA...SER...UTILIZADO.....

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95.1

Lugar y Fecha:


Firma del Experto Informante
DNI. N° 17876236 Telf. N° 947950111

VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño laboral, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: ROA_CHUNGA_LUIS_ALEJANDRO

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD_NACIONAL_MAYOR_DE_SAN_MARCOS

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: MAGISTER

Especialidad: ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Militar y Civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

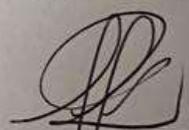
INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				95	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																					95
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					94
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de clima organizacional																					95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Clima Organizacional																					95
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					95
10 PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																					95

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO... PARA... SER... UTILIZADO.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94.6

Lugar y Fecha:


Firma del Experto Informante
DNI. N° 17876236 / Telf. N° 947950111

VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre clima organizacional, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: ___AYALA_PICOAGA_VICENTES_MANUEL_____

Institución donde Labora: ___COMANDO DE SALUD DEL EJERCITO_____

Cargo o Puesto: ___JEFE DEL DEPARTAMENTO DE GESTION DE LA CALIDAD_____

Grado Académico: ___DOCTOR_____

Especialidad: ___SALUD_PUBLICA_____

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0-20%				21 - 40%				41-60%				61-80 %				81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
7. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				95	
8. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																					95
9. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																					95
10. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																					96
11. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					94
12. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del desempeño laboral.																					95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Desempeño laboral																					95
10. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																					95
11. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					95
10 PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																					96

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO. PARA SER UTILIZADO.....

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95.1

Lugar y Fecha:

Firma del Experto Informante
DNI. N° 29428478 Telf. N° 952887555

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
DESEMPEÑO LABORAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño laboral, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: AYALA_PICOAGA_VICENTE_MANUEL

Institución donde Labora: UNIVERSIDAD_NACIONAL_MAYOR_DE_SAN_MARCOS

Cargo o Puesto: DOCENTE

Grado Académico: DOCTOR

Especialidad: SALUD PUBLICA

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0-20%				21 - 40%				41-60%				61-80 %				81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			95		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																				95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																				95	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				92	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				94	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de clima organizacional																				95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Clima Organizacional																				95	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																				95	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				95	
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																				95	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO. PARA... SER... UTILIZADO.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94.6

Lugar y Fecha:

Firma del Experto Informante
DNI N° 25428478 Telf. N° 952887555

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
CLIMA ORGANIZACIONAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre clima organizacional, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: Pacheco Aguilar Yanet

Institución donde Labora: Ministerio del Interior

Cargo o Puesto: Asesor en Gestión

Grado Académico: Magister

Especialidad: Gestión Pública

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0-20%				21 - 40%				41-60%				61-80 %				81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estímulos observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																				X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de clima organizacional																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Clima Organizacional																				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X	
10 PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Muy Bueno

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lugar y Fecha: San Isidro 22/02/2021



Firma del Experto Informante
DNI. N°09895980 Telf. N° 947027163

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
DESEMPEÑO LABORAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño laboral, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: Pacheco Aguilar Yanet

Institución donde Labora: Ministerio del Interior QUE UNIVERSIDAD _____

Cargo o Puesto: Asesor DOCENTE _____

Grado Académico: _____ MAGISTER Gestión Pública

Especialidad: _____ ADMINISTRACION Y GESTION _____

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

Título: Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, año 2020

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0-20%				21 - 40%				41-60%				61-80 %				81-100%			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
7. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
8. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																			X	
9. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																			X	
10. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																			X	
11. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
12. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del desempeño laboral.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Desempeño laboral																			X	
10. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																			X	
11. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X	
10 PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																			X	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Muy Bueno

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lugar y Fecha: San Isidro 22/02/2021



Firma del Experto Informante
DNI. N°09898980 Telf. N° 947027163

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
CLIMA ORGANIZACIONAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre clima organizacional, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: LOAYZA PEÑAFIEL KEITA CINDY

Institución donde Labora: EJÉRCITO DEL PERÚ

Cargo o Puesto: JEFE DE FORMA COVIGILANCIA

Grado Académico: MAGISTER

Especialidad: FARMACIA HOSPITALARIA

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0-20%				21 - 40%				41-60%				61-80 %				81-100%			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			94	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																			94	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																			94	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																			94	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			94	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de clima organizacional																			94	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Clima Organizacional																			94	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																			94	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			94	
10 PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																			94	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APTO PARA SER UTILIZADO**

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94

Lugar y Fecha:


 Q.F. Keth Cindy Loayza Peralta
 Director Técnico
 Firma del experto informante
 DNI. N° 10735945 Telf. N° 985500025

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR
JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE
DESEMPEÑO LABORAL**

El presente instrumento tiene como objetivo recoger las opiniones y sugerencias de los docentes dedicados a la investigación en relación al contenido del cuestionario sobre desempeño laboral, la misma que será aplicado al personal militar y civil de la Dirección de Salud del Ejército, como parte del desarrollo de la Tesis conducente al Grado Académico de Especialista en Administración y Gestión en Salud. Sus opiniones y sugerencias constituirán valiosos elementos de juicio que nos permitirá, de ser el caso, efectuar los reajustes necesarios.

Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: LOAYZA PEÑAFIEL KEITH CINDY

Institución donde labora: EJÉRCITO DEL PERÚ

Cargo o Puesto: JEFE DE FARMACOVIGILANCIA

Grado Académico: MA GISTER

Especialidad: FARMACIA HOSPITALARIA

Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de aspectos referidos al instrumento de pertinencia.

Frente a cada ítem marque con un aspa en el casillero correspondiente, según el grado de apreciación que le merece de acuerdo con las escalas:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALO				MALO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en estándares observables																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																				95
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de clima organizacional																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del Clima Organizacional																				95
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																				95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				95
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y conveniencia																				95

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: apto para ser aplicado

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95


 Q.F. Kish Cindy Loayza Peñafiel
 Director Técnico
 Firma del experto informante

Anexo F

Prueba de Confiabilidad cálculo del alfa de Cronbach

Cuestionario de Clima Organizacional

Muestra Piloto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	60	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61	
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
9	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	75	
10	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	84	
	0,45	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,21	0,24	0,21	0,25	0,36	0,24	0,24	0,24	0,25	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,21	0,36	0,21	0,24	0,21	0,21	0,25	0,25	0,24	159,61
																														7,08

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: el numero ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianza de los ítems

S_T^2 : Sumatoria de varianza de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Crombach

$$\alpha = \frac{28}{27} \left[1 - \frac{7,08}{159,61} \right] = 1,04 [1 - 0,04] = 1,04 * 0,96$$

$$\alpha = 0,99$$

Anexo G

Cuestionario de Desempeño Laboral

Muestra Piloto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	8
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2
6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
10	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
	0,24	0,21	0,24	0,24	0,21	0,21	0,36	0,16	0,21	0,21	0,25	0,25	0,25	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,25	0,24	0,24	0,24	0,25	0,36	0,36	0,21	0,24	0,36	53,09
																															7,47

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \left[1 - \frac{7,47}{153,09} \right] = 1,03448 * [1 - 0,048794827] = 1,03 * 0,951205173$$

$$\alpha = 0,97$$