



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA
GESTION INSTITUCIONAL DE LA DIRECCION DE RED DE
SALUD ALTO AMAZONAS, YURIMAGUAS"**

PRESENTADO POR:

BACH: MARÍA CENITH RÍOS GÓMEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR

MG. KARLA PATRICIA MARTELL ALFARO

TARAPOTO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis dos hijos:

Elmer y María Esther, ellos son el motivo de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que colaboraron en el trabajo de investigación, de sobre manera, al doctor Tomás Antonio Ríos Trigozo, por haber encausado y orientado durante todo el proceso de investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2018; en ese sentido, se plantea como hipótesis que el Clima Organizacional influye en la Gestión Administrativa de la Sede de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2018.

Se tiene una investigación de tipo no experimental, donde se aplicó un cuestionario de preguntas a una muestra de 25 trabajadores de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2018; luego, se expresó en tablas, gráficos y fórmulas estadísticas. Así, en lo que respecta al Clima Institucional, se observa que el 34% de los encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo institucional; el 31% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo respecto de la innovación en la institución; el 30.67% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo con la recompensa que ofrece la gestión institucional; el 33.33% no está de acuerdo ni en desacuerdo con el confort que ofrece la gestión.

De igual modo, respecto del diseño organizacional en lo referente a estructura y comunicación organizacional, los encuestados responden que no están de acuerdo ni en desacuerdo en promedio de 45% y 31% respectivamente. Mientras el 33.33% de los encuestados, respecto de la toma de decisiones están de acuerdo.

Por otro lado, respecto de la cultura de la organización, en lo que se refiere a identidad, conflicto y cooperación están de acuerdo del 46% y el 33.6% respectivamente. Mientras que el 34% ni están de acuerdo ni en desacuerdo respecto de la motivación.

Respecto de Gestión Institucional el 52.15% de los encuestados están de acuerdo en gran parte y el 40,92% están más en desacuerdo que de acuerdo.

Finalmente, se observa que no existe una correlación entre el potencial humano y la gestión institucional, al 5% de significancia estadística; por el contrario se afirma que existe una correlación buena entre el diseño organizacional con la gestión institucional ($r=48\%$), al 5% de significancia estadística; de igual modo, se observa que existe una correlación buena entre la cultura organizacional con la gestión institucional ($r=53\%$), al 1% de significancia estadística; asimismo, existe una correlación entre el clima institucional con la gestión institucional ($r=50\%$), al 5% de significancia estadística. Por lo tanto, existe influencia del clima organizacional en la gestión institucional

Palabras clave: Clima organizacional y Gestión institucional.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine to what extent the Organizational Climate influences the Institutional Management of the Administrative Headquarters of the Directorate of the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas, 2018; In this sense, it is hypothesized that the Organizational Climate influences the Administrative Management of the Headquarters of the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas, 2018.

There is a non-experimental investigation, where a questionnaire was applied to a sample of 25 workers from the Administrative Headquarters of the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas, 2018; then, it was expressed in tables, graphs and statistical formulas. Thus, with regard to the Institutional Climate, it is observed that 34% of the respondents do not agree or disagree with the institutional leadership; 31% of those surveyed do not agree or disagree regarding innovation in the institution; 30.67% of those surveyed do not agree or disagree with the reward offered by institutional management; 33.33% do not agree or disagree with the comfort offered by the management.

Similarly, regarding organizational design in terms of organizational structure and communication, the respondents responded that they neither agree nor disagree on average 45% and 31% respectively. While 33.33% of respondents, regarding decision making agree. On the other hand, regarding the culture of the organization, regarding identity, conflict and cooperation, 46% and 33.6% agree respectively. While 34% neither agree nor disagree regarding the motivation.

Regarding Institutional Management, 52.15% of those surveyed largely agree and 40.92% disagree more than agree.

Finally, it is observed that there is no correlation between human potential and institutional management, at 5% statistical significance; on the contrary, it is affirmed that there is a good correlation between organizational design and institutional management ($r = 48\%$), at 5% of statistical significance; Similarly, it is observed that there is a good correlation between organizational culture and institutional management ($r = 53\%$), at 1% of statistical significance; likewise, there is a correlation between the institutional climate and institutional management ($r = 50\%$), at 5% statistical significance. Therefore, there is influence of the organizational climate on institutional management.

Keywords: Organizational Climate and Institutional Management

ÍNDICE

Carátula	1
Resumen	2
Introducción	3
Capítulo I: PROBLEMA	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general.....	11
1.2.2. Problemas específicos.....	11
1.3. Objetivo general y específicos.....	11
1.3.1. Objetivo general.....	11
1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.4. Justificación	12
1.4.1. Conveniencia.....	13
1.4.2. Relevancia social.....	13
1.4.3. Implicancia práctica.....	13
1.4.4. Utilidad metodológica	13
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.1.1. A nivel nacional	14
2.1.2. A nivel internacional	14
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Clima organizacional.....	15
2.3. Gestión institucional.....	18
2.4. Hipótesis.....	21
2.4.1. Hipótesis general.....	21
2.4.2. Hipótesis específicas.....	21
2.5. Variables de estudio.....	21
2.5.1. Identificación de variables.....	21
2.5.1.1. Variable independiente (X)	22
2.5.1.2. Variable dependiente (Y)	22
2.5.2. Definición operativa de las variables e indicadores.....	22
Capítulo III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1. Ámbito del estudio	23
3.2. Tipo de investigación.....	23
3.3. Nivel de investigación.....	23
3.4. Método de investigación.....	23
3.5. Diseño de investigación.....	24
3.6. Población, muestra y muestreo	25
3.6.1. Población.....	25
3.6.2. Muestra.....	25
3.6.3. Muestreo.....	25

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
Capítulo IV: RESULTADOS.....	28
4.1. Presentación de resultados del clima organizacional y su influencia en la gestión institucional.....	28
4.1.1. Datos generales.....	28
4.2. Discusión	44
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

PANEL DE FOTOS

Índice de Tablas

Cuadro N° 1: Sexo	..28
Cuadro N° 2: Edad	..29
Cuadro N° 3: Grado o nivel de estudio	..30
Cuadro N° 4: Condición laboral	..31
Cuadro N° 5: Tiempo de servicio	..32
Cuadro N° 6: Cargo que desempeña	..33
Cuadro N° 7: Potencial humano	..34
Cuadro N° 8: Diseño organizacional	..36
Cuadro N° 9: Cultura de la organización	..38
Cuadro N°10: Gestión institucional	..40

Índice de gráficos

Gráfico N° 1: Sexo	..28
Gráfico N° 2: Edad	..29
Gráfico N° 3: Grado o nivel de estudio	..30
Gráfico N° 4: Condición laboral	..31
Gráfico N° 5: Tiempo de servicio	..32
Gráfico N° 6: Cargo que desempeña	..33
Gráfico N° 7: Potencial humano	..35
Gráfico N° 8: Diseño organizacional	..37
Gráfico N° 9: Cultura de la organización	..39
Gráfico N° 10: Gestión institucional	..41

Introducción

El trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y su influencia en la gestión institucional de la Sede de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2018, es un estudio que ha permitido conocer las causas que originan el escaso logro que alcanzan las sedes administrativas de la Redes de salud y a partir de los resultados encontrados proponer acciones innovadoras para lograr objetivos y metas institucionales.

Así, la variable independiente es el clima organizacional que, es el conjunto de características permanentes, que describen una organización, la distingue de otros e influye en el comportamiento de las personas que la conforman. El clima organizacional se ha estudiado a partir de tres dimensiones: (1) Potencial humano de la institución, con el propósito de conocer el liderazgo, el sentido de innovación, la recompensa y el confort; (2) el Diseño organizacional, que ha permitido conocer la estructura de la Sede, la toma de decisiones, y la comunicación organizacional; (3) la Cultura de la organización, que permite conocer la identidad, el conflicto de cooperación y la motivación del personal.

Por otro lado, está la variable dependiente, Gestión Institucional, que es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos, el cual se ha estudiado a partir de tres dimensiones: (1) Gestión institucional que, ha permitido estudiar la visión, misión y los valores; los objetivos y las metas, las estrategias y políticas, el liderazgo y la toma de decisiones, la competencia y la presión, la identidad y la satisfacción personal; (2) Gestión Pedagógica, para conocer el trabajo en equipo, la innovación, la responsabilidad y la cordialidad; (3) Gestión Administrativa, el cual permitió estudiar la estructura orgánica de la Sede Administrativa de la Red de Salud, el comportamiento organizacional, la estructura social, el proceso de control, las condiciones y el ambiente de trabajo, la recompensa y el reconocimiento, la comunicación interpersonal y la actitud de los usuarios.

Todos estos temas se han abordado, con el propósito de conocer la influencia que existe el clima organizacional con la gestión institucional en la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas, 2018.

Capítulo I: PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Desde hace varias décadas se viene haciendo hincapié por diferentes medios que, el éxito de la gestión institucional depende mucho del clima organizacional en las instituciones públicas y sobre todo en las privadas. En ese contexto, el problema materia de investigación se circunscribe al estudio del estado del clima organizacional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas; ello implica, conocer las características que presenta el potencial humano, el diseño de la organización y la cultura de la organización para determinar o no la influencia del clima organizacional en la gestión institucional.

Por otro lado, es imprescindible conocer el resultado de la gestión institucional actual, con el propósito de encontrar hallazgos significativos de gestión institucional, pedagógica y administrativa que permitan analizar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

El presente estudio de investigación se ejecutó en la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, de la región Loreto, la cual evidencia una serie de rasgos, característica y diferencias con respecto a la Gestión Institucional.

Por otra parte, los directivos, unos logran aciertos y otros desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influyen en el Clima Organizacional de cada Sede Administrativa del ministerio de Salud de la región Loreto y en particular de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Es necesario investigar las causas que determinan con mayor fuerza el escaso éxito de la gestión institucional de las Sedes Administrativas de las Redes de Salud, con el propósito de dar orientaciones y alternativas de solución que, tiendan a mejorar la forma de actuar de los trabajadores nombrado, contratados, jefes y directivos, hasta lograr el cambio de actitud personal y colectiva del personal de la Red de Salud – Yurimaguas, que de manera directa afecta negativamente el desarrollo institucional.

Finalmente, a la implementación de las inadecuadas políticas de gestión que afectan el clima organizacional, urge encontrar soluciones, porque condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional; conocerlo implica, promover la participación y la optimización del potenciación del humano de la institución, estableciendo acciones de mejora, para disminuir conflictos, que permitirán crear un ambiente favorable, elevando el

rendimiento laboral de los empleados del Estado para que logren cumplir la visión, los objetivos, actividades y metas que hacen que una gestión institucional sea exitosa.

Este fenómeno es materia de investigación, la influencia del clima organizacional en el resultado de la Gestión Institucional; por lo que se plantea la siguiente interrogante: ¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2018?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas– Yurimaguas, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida influye el potencial humano en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018?
- b) ¿Cómo influye el Diseño Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018?
- c) ¿De qué manera influye la cultura de la organización en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018?

1.3. Objetivo General y Específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar en qué medida influyen el potencial Humano en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de Red de Salud – Yurimaguas, 2018.
- b) Precisar en qué medida influye el Diseño Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

- c) Determinar en qué medida influye la Cultura de la Organización en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de Red de Salud Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

1.4. Justificación

1.4.1. Conveniencia

Es conveniente haber realizado la presente investigación dado que las Direcciones de las Sedes Administrativas de Red de Salud de Alto Amazonas y del Perú tienen escasos logros en la gestión institucional, lo cual sirvió para dar orientaciones pertinentes para la implementación de un clima organizacional adecuado para propiciar una gestión institucional exitosa.

1.4.2. Relevancia social

Del mismo modo, el estudio se justifica por su relevancia social, ya que a partir de las conclusiones de la investigación se benefician las demás direcciones de Red de Salud, las Micro Redes urbanas y de contextos rurales que se encuentran en el interior de las provincias y del país; de manera que, los directores de Red de Salud y los Gerentes de las Micro redes les permita tomar decisiones oportunas para mejorar los niveles de atención integral en salud. Las conclusiones de la investigación se pudieron generalizar para contextos rurales de la región Loreto, donde los resultados de gestión institucional son escasos en comparación con lo urbano y urbano marginal.

1.4.3. Implicancias prácticas

Asimismo, la investigación se justifica de manera práctica, debido a que se centró en la descripción del clima organizacional como variable de estudio y sus dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización se vincula con la organización de toda institución de salud; por otro lado, se ha estudiado la variable Gestión Institucional, cuyas dimensiones, gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa cuyos indicadores son claves para el análisis óptimo de la gestión institucional de la Dirección de la Sede de la Red de Salud de Alto Amazonas.

1.4.4. Utilidad metodológica

El estudio se justifica por su forma metodológica, porque permitió analizar los instrumentos de recolección de datos del clima organizacional y su influencia en el resultado de la gestión institucional de la Sede de la Dirección de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel nacional

PALMA, S. (1999) Máster en Administración de la Educación. en su tesis de psicología titulada “Aspectos psicológicos del Clima Laboral. Texto IX Titulación Profesional Extraordinaria. Lima: U.N.M.S.M. nos dice que “El clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosas (Kolb, D.); además se ha vinculado estos elementos con el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

TENORIO, VIOLETA (2007) Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales. La investigación se inició con una primera revisión bibliográfica, para plantear el problema y establecer los dos objetivos para esta investigación de tipo exploratorio: establecer un marco teórico sobre la Gestión del Capital Humano en Instituciones Educativas; identificar y analizar las características de cómo se gestiona el capital humano en las Instituciones Educativas estatales. Se desarrolló una investigación de tipo exploratoria, se estableció un diseño no experimental- transversal, sin intervención de las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto, tiempo y lugar. La muestra abarcó seis Instituciones Educativas y en cada institución se aplicó el cuestionario al 20% de los docentes nombrados y que laboran en la institución un mínimo de un año. Asimismo, se hizo el análisis de datos y el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach. En el análisis de resultados se consideraron las cuatro dimensiones: desarrollo de competencias del capital humano, incentivos al docente, integración del personal y evaluación.

2.1.2. A nivel internacional

FLORES JAIME, J. (2007) en su tesis titulada “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional: caso Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.”. En el que afirma que para alcanzar el

potencial productivo y creativo de una empresa se debe dar un mejoramiento continuo del ambiente sin descuidar el recurso humano. Se recomienda establecer programas de higiene laboral tomando en cuenta el ambiente físico de trabajo, la aplicación de ergonomía y la salud ocupacional; enfatizando en el desarrollo organizacional y conformación de equipos de trabajo.

Se tomó en cuenta también los estudios de Mendoza, R. (2009) titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional.” que trata sobre las Instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción docente – docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El concepto clima organizacional constituido la base del presente estudio y siendo difícil definir con precisión, porque aún, no hay homogeneidad conceptual entre los investigadores del constructo, se encuentran aspectos coincidentes que procuraremos rescatar para llegar a una aproximación del concepto clima organizacional, tratando de buscar su correlación con el tema de Gestión Institucional. En la mayoría de estudios realizados sobre el clima se considera a Kurt Lewin el introductor del concepto clima. Pero según Badillo León I. (1995: 645) es Halpin y Croft quien en 1963 fue el pionero de todo estudio sobre clima escolar. Al respecto Martínez Guillén, M. (2003:70) dice que: “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...”. Y sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

DA SILVA, R. (1995: 425), respecto al clima organizacional señala lo siguiente: "...es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales...".

Por otra parte, Silva (1992) citado por Badillo I. (1995:643) define al clima como "...un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende". En tal sentido, el clima organizacional, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.

Coincidimos con Lisbona, A. (2008:153-167) quien cita a Frese y Fay (2001) para afirmar que: "el clima para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, autoiniciado y persistente". Para el autor el clima para la seguridad psicológica se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa.

Estas definiciones coinciden en afirmar que el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender el clima organizacional, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

Dimensiones del clima organizacional

LITWIN Y STINGER (1978) también postula la existencia de nueve dimensiones a decir de Goncalves, A. (2008) que explicarían el clima existente en una determinada empresa al respecto Sanders y Suls, J. (2008:227), coinciden con Goncalves en lo sustantivo del Clima Organizacional, señalando de manera más específica. Factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como: Las dimensiones del clima

organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las diez dimensiones a ser evaluadas:

1. **Motivación:** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
2. **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.
3. **Toma de decisiones:** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
4. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
5. **Comunicación:** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
6. **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
7. **Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

8. **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
9. **Recompensa:** Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.
10. **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

2.3. Gestión institucional

Para comprender de manera integral y se organice el proceso de Gestión institucional, es necesario identificar, sistematizar e interpretar cada uno de los conceptos básicos, realizando las distinciones correspondientes.

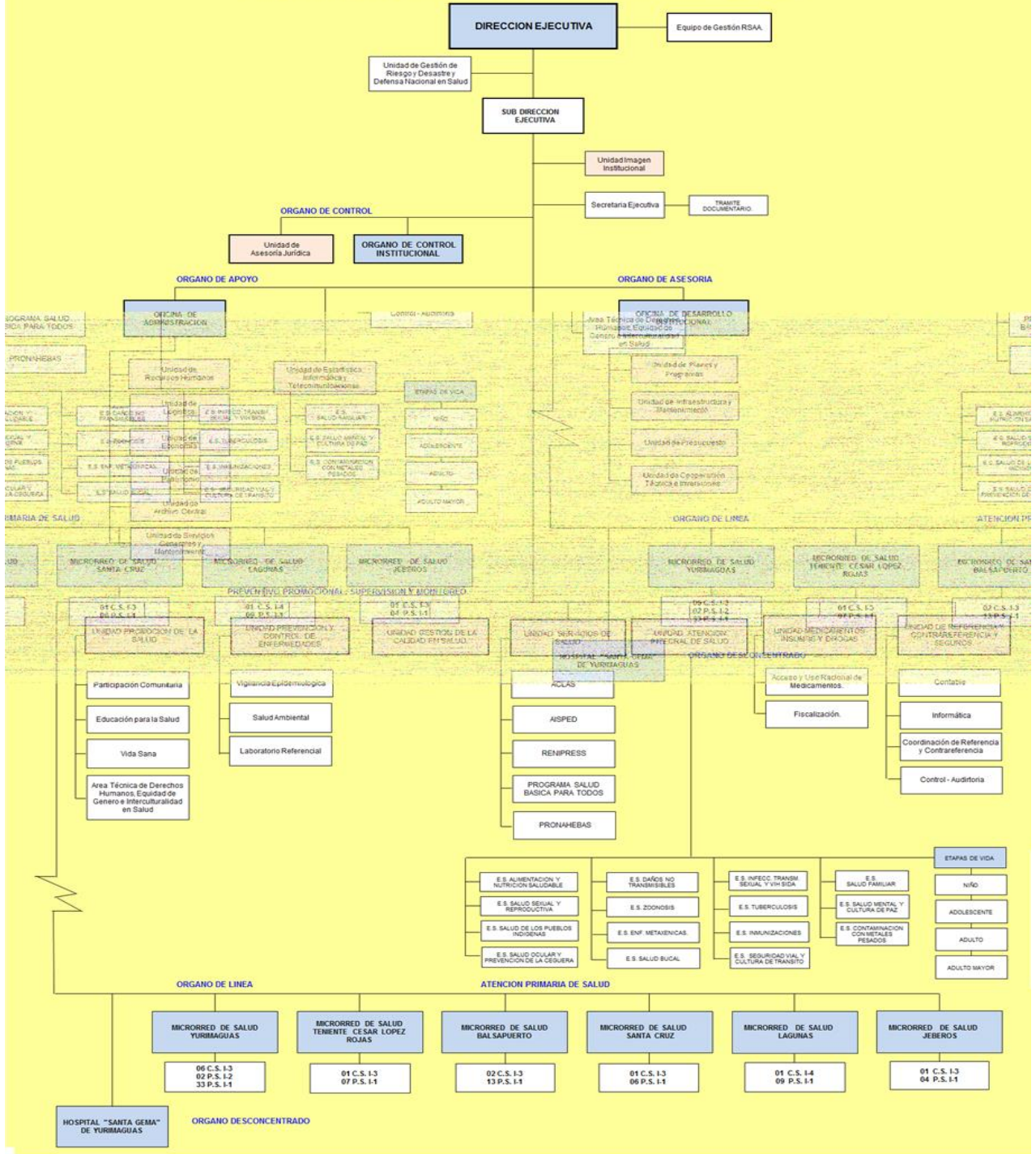
En tal sentido Gestión, Semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo. Así como, técnicamente es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos establecidos (fines). En consecuencia, la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos, aspiraciones y propósitos a alcanzar).

Tiene la responsabilidad de conducir los sistemas administrativos de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística, así como de los procesos del sistema de información. Organizar, dirigir y evaluar los aspectos de gestión, fortalecimiento institucional de la Unidad de la Red de Salud.

- **Misión de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas.**
Ser una Red de Salud modelo, líder en gestión, promoción y prevención de salud, implementando estrategias orientadas a elevar la calidad de vida de la población con inclusión social en nuestra amazonia.

- **Visión de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas:**
Al año 2020, consolidarnos como una Dirección de Salud, brindando atención integral de calidad para disminuir brechas sanitarias con participación multisectorial y participativa.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL INTERNO DE LA DIRECCION DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS 2018.
RESOLUCION DIRECTORAL N° 0162-2013-GRL-DRSL/30.36.05.01 - 16-09-2013.



* Resolución Ministerial N° 039-2005/MINSA (19-01-2005) - (NTS N° 047-MINSA/DGPS-V.01) Norma Técnica de Salud para la transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud.
 * Ley N° 29664 - Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastre - Unidad de Gestión de Riesgo y Desastre y Defensa Nacional en Salud.

ML Trimir

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Las hipótesis para la presente investigación son:

General

H₁: El Clima Organizacional influye directa y significativamente en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

H₀: El Clima Organizacional no influye directa ni significativamente en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Ato Amazonas –Yurimaguas, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicos

Hipótesis 1:

H₁: El potencial humano influye en la gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

H₀: El potencial humano no influye en la gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

Hipótesis 2:

H₁: El Diseño organizacional influye en la gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

H₀: El Diseño organizacional no influye en la gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

Hipótesis 3:

H₁: La cultura de la organización influye en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

H₀: La cultura de la organización no influye en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018.

2.5. Variables de estudio.

La investigación considera dos variables de estudios:

2.5.1. Identificación de variables

2.5.1.1. Variable Independiente (X)

Clima Organizacional

2.5.1.2. Variable dependiente (Y)

Gestión Institucional

2.5.2. Definición operativa de las variables e indicadores.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ÍNDICE
Clima organizacional	Es el conjunto de características permanentes, que describen una organización, la distinguen de otro e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.	Potencial humano	Liderazgo	2	✓ Totalmente en desacuerdo ✓ En desacuerdo ✓ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ✓ De acuerdo ✓ Totalmente de acuerdo
			Innovación	4	
			Recompensa	3	
			Confort	3	
		Diseño Organizacional	Estructura	4	
			Toma de decisiones	3	
			Comunicación organizacional	4	
		Cultura de la organización	Identidad	4	
			Conflicto y cooperación	5	
			Motivación	2	
Gestión Institucional	Es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de Recursos técnicos, financieros y humanos	Gestión Institucional	Visión – Misión – Valores	2	✓ Desacuerdo ✓ Más en desacuerdo que de acuerdo ✓ Conuerdo en gran parte ✓ De acuerdo
			Objetivos- Metas	1	
			Estrategias y políticas	1	
			Liderazgo - Toma de Decisiones	2	
			Competencia – Presión	2	
			Identidad	2	
			Satisfacción Personal	1	
		Gestión Pedagógica	Trabajo en Equipo	1	
			Innovación	1	
			Responsabilidad	1	
		Gestión Administrativa	Cordialidad	1	
			Estructura Orgánica	1	
			Comportamiento Organizacional	1	
			Estructura Social	1	
			Proceso de control	1	
			Condición y ambiente de trabajo	2	
Recompensa y reconocimiento	1				
Comunicación interpersonal	1				
Actitud de los usuarios	1				

Capítulo III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. **Ámbito del estudio.**

La investigación se realizó en la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas, región Loreto, país Perú.

3.2. **Tipo de investigación.**

La presente investigación se enmarca en los siguientes criterios:

Por el tipo de pregunta planteada en el problema: Es una investigación de tipo descriptivo, ya que describimos el fenómeno tal como se presenta en realidad.

Por el método de estudio de las variables: Es una investigación cuantitativa, porque presenta datos numéricos categorizados en el estudio de las variables.

Por el tiempo de aplicación de la variable: Es una investigación de corte transversal, pues para obtener los datos no es necesario estudiarlas a lo largo del tiempo, sino haciendo un corte temporal en el momento en que se realiza la medición de las variables.

3.3. **Nivel de investigación.**

El nivel de investigación es cuantitativo

3.4. **Método de investigación.**

Se utilizó el método inductivo, en base a un carácter cualitativo – cuantitativo, empleando herramientas estadísticas.

El método inductivo considera un conjunto de procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objetivo o sujeto de la investigación. Para el recojo de la información relevante, motivo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas elaborado por el

investigador, el cual fue aplicado a la muestra de la investigación, con el propósito de medir la influencia del clima institucional en la gestión institucional de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas.

3.5. Diseño de investigación.

La presente investigación sigue un diseño descriptivo correlacional debido a que se procedió a describir las variables de estudio, clima organizacional y gestión administrativa, a los que se procedió a establecer la influencia entre ambas variables.

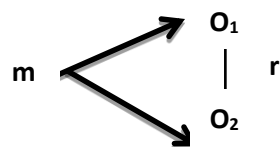
Esquemáticamente matemáticamente tenemos:

X (V.I.) = Clima Organizacional

Y (V.D.) = Gestión Institucional

Notación funcional: $Y = f(X)$

Un esquema también es:



Donde:

M = muestra (personal de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas)

O₁ = Clima Organizacional.

O₂ = Gestión Institucional.

R = Relación

Ello nos indica la influencia del clima organizacional que existe y practican el personal administrativo en la gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud, evaluado según el clima organizacional que cuenta la Sede.

3.6. Población, muestra, muestreo.

3.6.1. Población.

Ubicándonos en el ámbito de estudio, se consideró como universo a la totalidad del personal administrativo que labora en la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, haciendo un total de 40.

3.6.2. Muestra

Se ha determinado como muestra a 25 trabajadores de la Sede Administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas, en forma aleatoria.

3.6.3. Muestreo

A los 25 trabajadores de la muestra se determinó en forma aleatoria.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Encuesta

Se ha empleado la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario de preguntas; se encuestó a funcionarios y personal que labora en las actividades relacionada con el tema de investigación el cual se aplicó para obtener los datos del dominio de las variables.

Instrumento:

Para la recolección de datos se ha utilizado un cuestionario.

La escala de actitudes hacia el clima organizacional y gestión institucional de la Sede Administrativa de la Dirección de la Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas, está formado por ítems politómicos de naturaleza ordinal. Cada uno

de estos ítems tiene tres opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert.

Validez y fiabilidad del instrumento de medición

Para la validez y la confiabilidad del instrumento se ha empleado una prueba piloto y la opinión de expertos, los cuales describimos:

1. La prueba piloto o técnica de ensayo se aplicó a pequeños grupos del personal administrativo, que equivalen al 20% del tamaño de la muestra.
2. Se utilizó la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento el Informe de Juicio de Expertos, se aplicó a 3 magísteres en educación, el cual permitió validar la encuesta – cuestionario.

Método de análisis de datos

- **Preparación de datos:** Se empleó una preparación computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS.
- **Técnica estadística a usar:** De acuerdo al objetivo propuesto se ha empleado las técnicas estadísticas de correlación y las medidas de asociación.
- **Tipo de análisis:** En la investigación se ha realizado el análisis univariado y cuantitativo.
- **Presentación de datos:** Los datos se han presentado en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas y diagrama de dispersión.
- **Diseño de prueba de hipótesis:** Se utilizó el coeficiente de correlación lineal simple de Spearman.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Se ha utilizado la Regla para contrastar la hipótesis, en el cual proporciona el valor de “r” encontrado, cuya interpretación indica:

r = 0	la correlación es nula.
r ∈ [0 – 0,20>	la correlación es casi nula.
r ∈ [0,20 – 0,40>	la correlación es baja.
r ∈ [0,40 - 0,70>	existe correlación buena o significativa.
r ∈ [0,70 – 1>	existe correlación muy buena o muy significativa.
r = 1	correlación perfecta

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados del Clima organizacional y su influencia en la Gestión Institucional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2018.

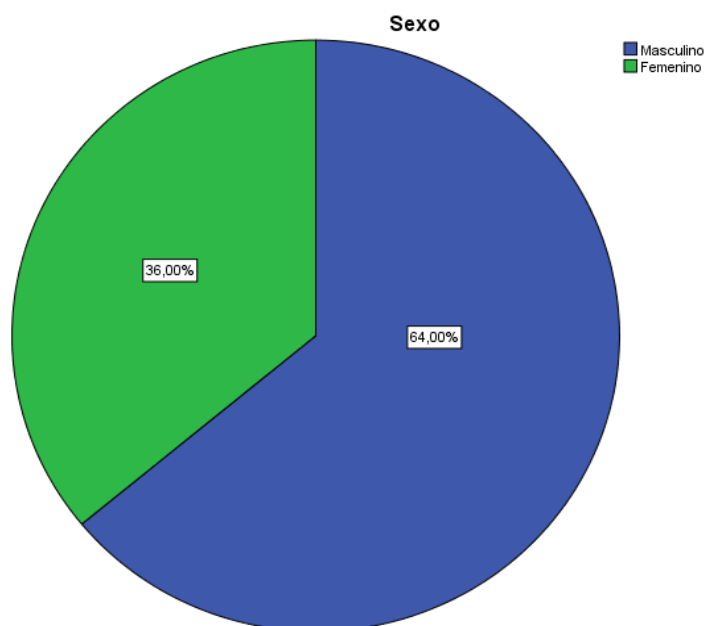
4.1.1. Datos generales

Cuadro N° 1 Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	16	64,0	64,0	64,0
	Femenino	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1 Sexo



Interpretación:

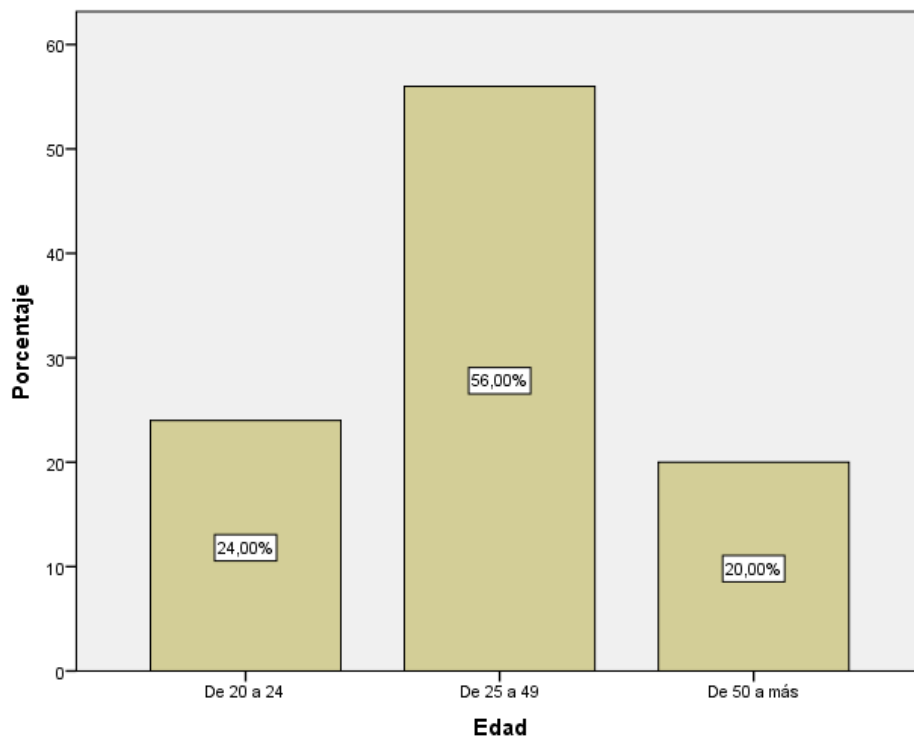
En el Gráfico N°1, sobre el sexo, se observa que, el 64% de los encuestados (16 trabajadores) corresponde al sexo masculino; mientras que, el 36% de los encuestados (9 trabajadores) es de sexo femenino. Se afirma que en la Dirección de Red de Salud – Yurimaguas, el sexo que más predomina es del masculino.

Cuadro N° 2: Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 20 a 34	6	24,0	24,0	24,0
	De 25 a 49	14	56,0	56,0	80,0
	De 50 a más	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2: Edad



Interpretación:

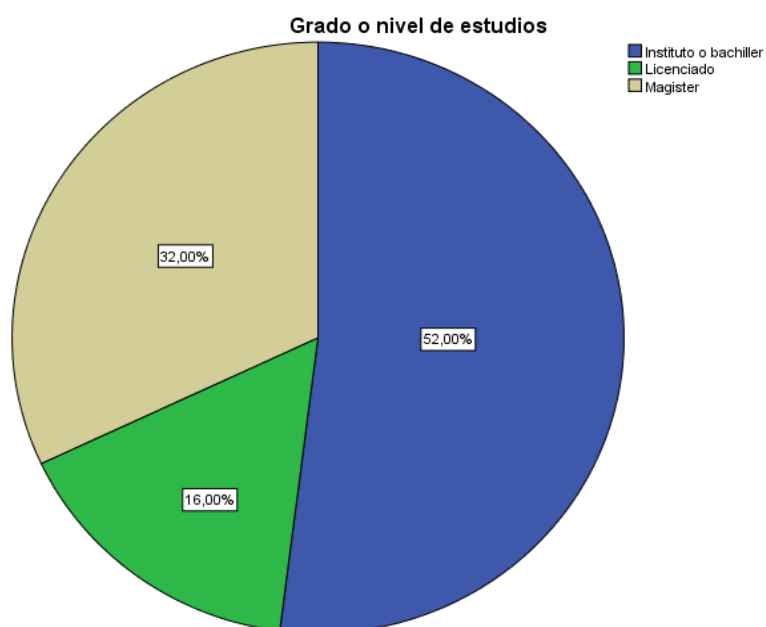
En el gráfico se aprecia que el 56% de los encuestados (14 trabajadores) tienen una edad que oscila entre 25 a 49 años, y sólo el 20% de los encuestados (5 trabajadores) presentan una edad de 50 a más años. Se puede concluir que los trabajadores de la Dirección de la Red de Salud – Yurimaguas son relativamente jóvenes.

Cuadro N° 3: Grado o nivel de estudio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Instituto o bachiller	13	52,0	52,0	52,0
	Licenciado	4	16,0	16,0	68,0
	Magister	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 3: Grado o nivel de estudio



Interpretación:

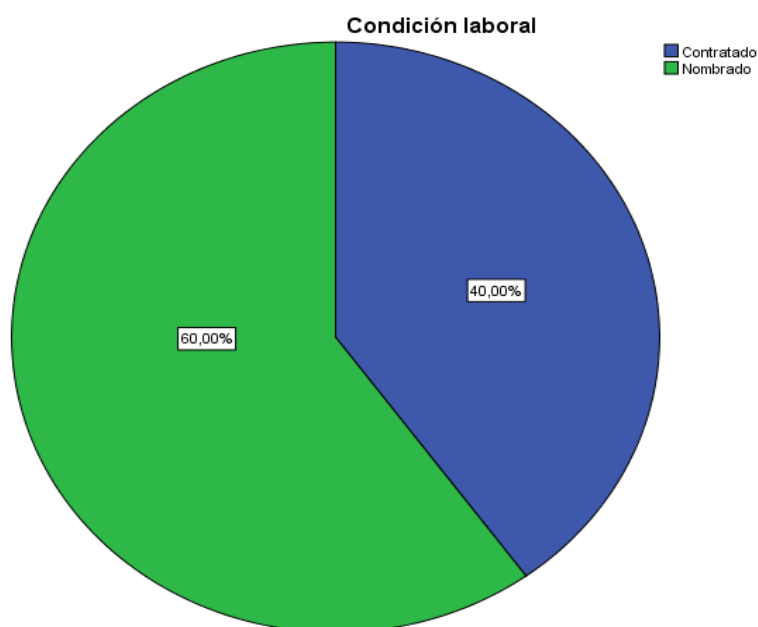
En el gráfico se observa que el 52% de los encuestados (13 trabajadores) tienen el grado de bachiller y sólo el 16% de los encuestados (4 trabajadores) presentan el grado de licenciado. Se puede inferir que la mayoría de los trabajadores tienen el grado de bachiller.

Cuadro N° 4: Condición laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contratado	10	40,0	40,0	40,0
	Nombrado	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 4 Condición laboral



Interpretación:

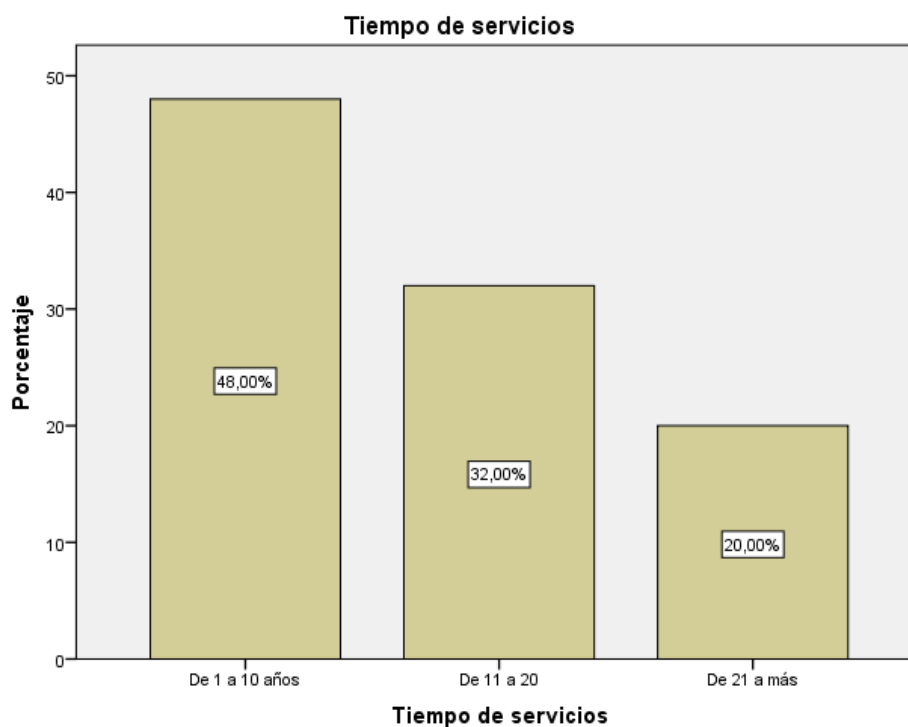
En el gráfico se observa que, el 60% de los encuestados (25 trabajadores) son nombrados y el 40% de los encuestados (10 trabajadores) son contratados. Se puede concluir que la mayoría de los trabajadores son nombrados.

Cuadro N° 5: Tiempo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 10 años	12	48,0	48,0	48,0
	De 11 a 20	8	32,0	32,0	80,0
	De 21 a más	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5: Tiempo de servicio



Interpretación:

En el gráfico se observa que, el 48% de los encuestados (12 trabajadores) tienen entre 1 a 10 años de servicios, y sólo el 20% de los encuestados (5 trabajadores) tienen de 21 a más años de servicio en la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – Yurimaguas.

Cuadro N° 6: Cargo que desempeña

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Directivo	2	8,0	8,0	8,0
	Administrativo	23	92,0	92,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 6: Cargo que desempeña



Interpretación:

En el gráfico se observa que, el 92% de los encuestados (23 trabajadores) desempeñan función administrativa y sólo el 8% de los encuestados (2 trabajadores) desempeñan función directiva, en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas – Yurimaguas.

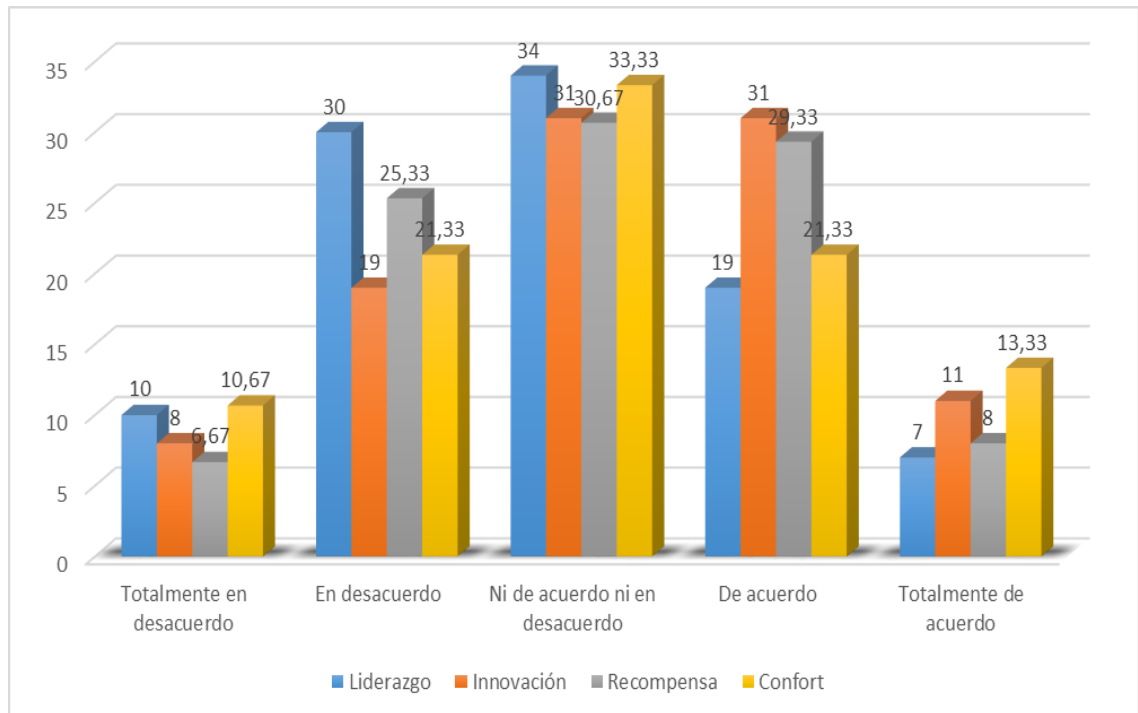
CLIMA ORGANIZACIONAL
DIMENSIÓN (1): POTENCIAL HUMANO

CUADRO N°7 Potencial humano

Potencial humano	Indicadores	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Liderazgo	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Institución.	4	16	10	40	7	28	4	16	0	0
	El jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	2	8	8	32	9	36	2	8	4	16
	Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la Institución.	1	4	7	28	7	28	9	36	1	4
	El jefe inmediato superior se reúne regularmente con el personal administrativo, para coordinar aspectos de trabajo.	3	12	5	20	11	44	4	16	2	8
	Porcentaje promedio		10		30		34		19		7
Innovación	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	2	8	4	16	6	24	11	44	2	8
	Existe sana competencia entre compañeros.	3	12	6	24	8	32	6	24	2	8
	La innovación es característica de nuestra organización.	2	8	4	16	8	32	8	32	3	12
	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	4	5	20	9	36	6	24	4	16
	Porcentaje promedio		8		19		31		31		11
Recompensa	Recibo buen trato en mi trabajo.	0	0	3	12	8	32	11	44	3	12
	En el trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada.	2	8	8	32	7	28	7	28	1	4
	Los beneficios que ofrecen en el trabajo son los adecuados	3	12	8	32	8	32	4	16	2	8
	Porcentaje promedio		6.67		25.33		30.67		29.33		8
Confort	Existe un ambiente organizado en el trabajo.	2	8	5	20	9	36	5	20	4	16
	En términos generales, se siente satisfecho con el ambiente de trabajo.	3	12	6	24	6	24	6	24	4	16
	Considero que la distribución física del área permite trabajar cómodamente.	3	12	5	20	10	40	5	20	2	8
	Porcentaje promedio		10.67		21.33		33.33		21.33		13.33

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°7: Potencial humano



Interpretación:

En el gráfico se observa:

Con respecto a la dimensión, potencial humano y la sub dimensión, el liderazgo, los trabajadores opinaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión.

Con referencia a la innovación, los trabajadores opinaron que están de acuerdo con su gestión.

En cuanto a la recompensa están en desacuerdo.

Mientras en el confort se observa que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

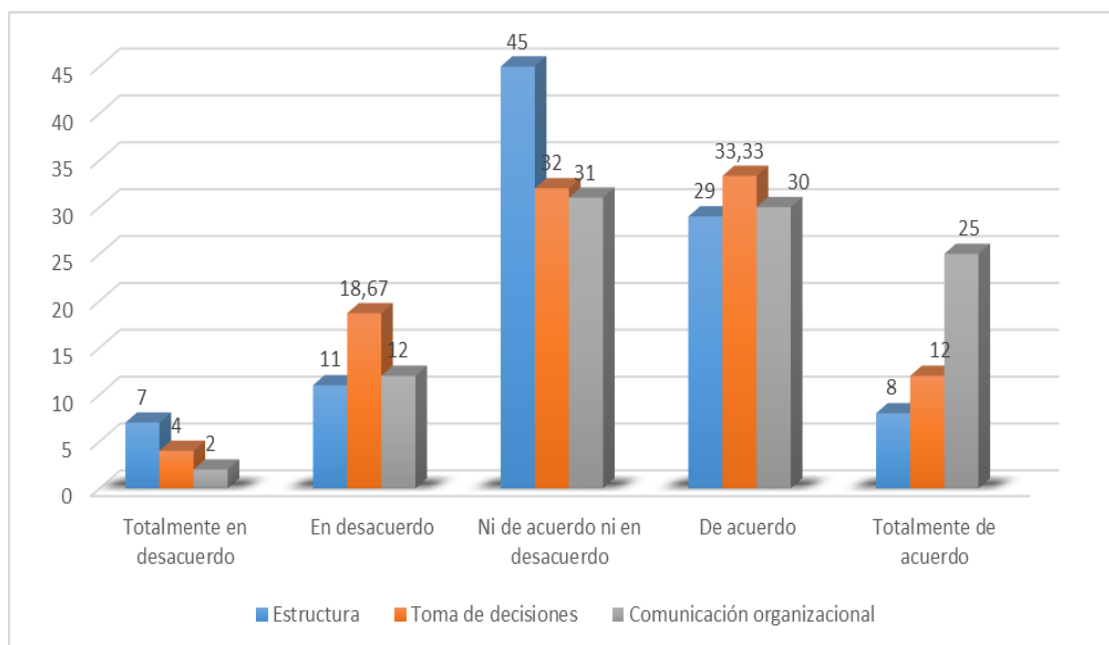
DIMENSIÓN (2): DISEÑO ORGANIZACIONAL

CUADRO N°8 Diseño Organizacional

Potencial humano	Indicadores	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Estructura	Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención.	0	0	1	4	13	52	9	36	2	8
	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi trabajo.	3	12	4	16	9	36	7	28	2	8
	El director supervisa constantemente al personal.	2	8	5	20	12	48	5	20	1	4
	Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.	2	8	1	4	11	44	8	32	3	12
	Porcentaje promedio		7		11		45		29		8
Toma de decisiones	Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse	1	4	8	32	9	36	5	20	2	8
	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	4	2	8	5	20	12	48	5	20
	Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	4	4	16	10	40	8	32	2	8
	Porcentaje promedio		4		18.67		32		33.33		12
Comunicación organizacional	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	0	0	0	0	7	28	10	40	8	32
	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	4	7	28	12	48	2	8	3	12

La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona	1	4	5	20	10	40	6	24	3	12
Presto atención a los comunicados que emiten mis superiores.	0	0	0	0	2	8	12	48	11	44
Porcentaje promedio		2		12		31		30		25

Gráfico N°8: Diseño Organizacional



Interpretación:

En el gráfico se observa, respecto de la dimensión diseño organizacional, los trabajadores opinaron sobre la estructura que, no están de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión institucional.

Con referencia a la toma de decisiones, los trabajadores opinaron que están de acuerdo con la gestión institucional.

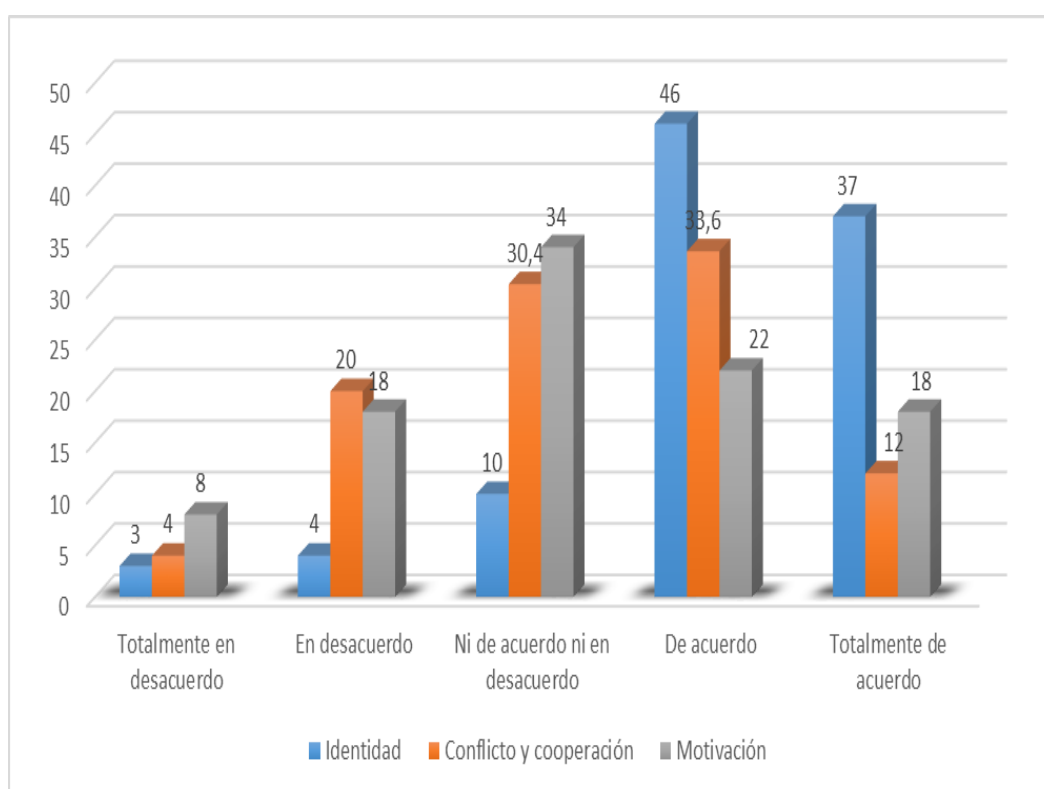
Con respecto a la comunicación organizacional, los encuestados evidencian que no están de acuerdo ni en desacuerdo.

Dimensión (3): Cultura de la organización
Cuadro N°9: Cultura de la organización

Potencial humano	Indicadores	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Identidad	Me interesa el desarrollo de mi institución	0	0	0	0	2	8	12	48	11	44
	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución	1	4	1	4	3	12	12	48	8	32
	Me siento a gusto de formar parte de la institución	0	0	0	0	3	12	10	40	12	48
	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	2	8	3	12	2	8	12	48	6	24
	Porcentaje promedio		3		4		10		46		37
Conflicto y cooperación	Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno	3	12	9	36	7	28	6	24	0	0
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	1	4	5	20	12	48	6	24	1	4
	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	0	0	7	28	8	32	7	28	3	12
	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	4	3	12	8	32	9	36	4	16
	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	0	0	1	4	3	12	14	56	7	28
	Porcentaje promedio		4		20		30.4		33.6		12

Motivación	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución	2	8	2	8	8	32	6	24	7	28
	La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos	2	8	7	28	9	36	5	20	2	8
	Porcentaje promedio		8		18		34		22		18

Gráfico N°9: Cultura de la organización



Interpretación:

En el gráfico se observa que:

Respecto de la dimensión, cultura de la organización, sobre la identidad, los trabajadores opinan que están de acuerdo con la gestión institucional.

Con referencia al conflicto y cooperación, los trabajadores opinaron que están de acuerdo con la gestión administrativa.

Con respecto a la motivación, los encuestados indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

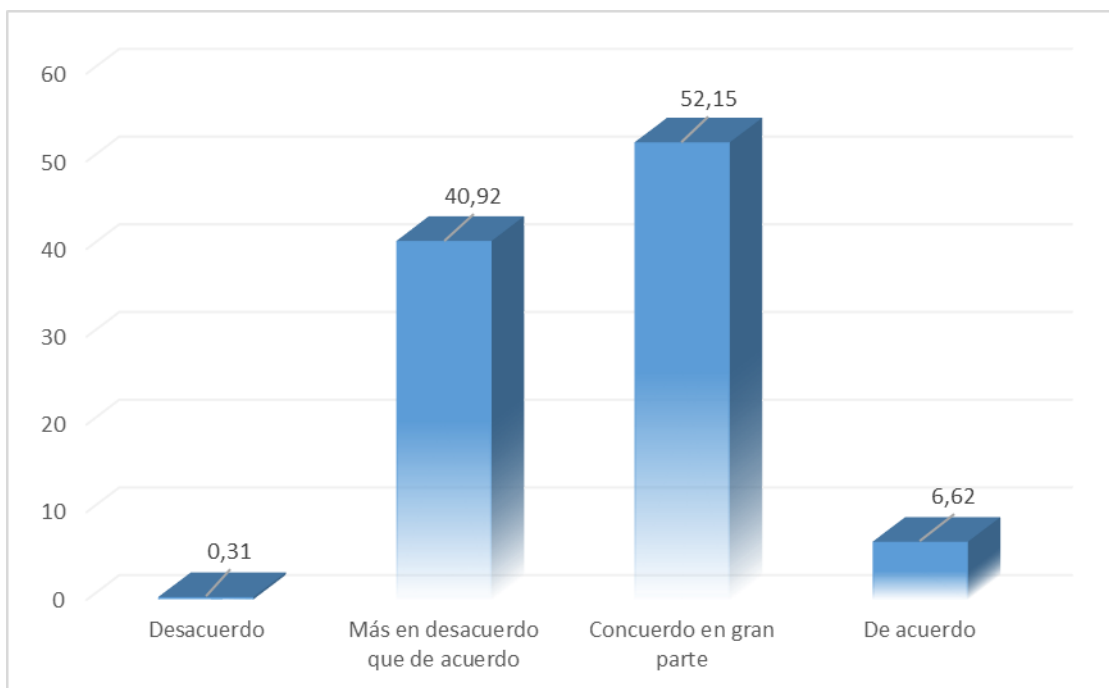
GESTIÓN INSTITUCIONAL

Cuadro N°10: Gestión institucional

Indicadores	Desacuerdo		Más en desacuerdo que de acuerdo		Concuerdo en gran parte		De acuerdo	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
¿Está de acuerdo con la visión, misión de la institución?	0	0	0	0	19	76	6	24
¿Está de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de su institución?	0	0	2	8	22	88	1	4
¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?	0	0	14	56	10	40	1	4
¿Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados?	0	0	8	32	17	68	0	0
¿Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución?	0	0	6	24	19	76	0	0
¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?	0	0	11	44	13	52	1	4
¿Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior?	0	0	10	40	14	56	1	4
¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?	0	0	21	84	4	16	0	0
¿Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa?	0	0	16	64	9	36	0	0
¿Los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño?	0	0	15	60	10	40	0	0
¿Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal?	0	0	18	72	7	28	0	0
¿Su institución viene posicionándose en el mercado educativo?	0	0	10	40	15	60	0	0
¿Considera que tiene mucha presión en el trabajo que realiza?	0	0	18	72	7	28	0	0
¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo?	0	0	5	20	19	76	1	4
¿Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo?	1	4	3	12	16	64	5	20
¿Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?	0	0	2	8	20	80	3	12
¿Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios?	0	0	12	48	11	44	2	8
¿Tiene un sentimiento de pertenencia con su entidad?	0	0	1	4	15	60	9	36
¿Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo?	0	0	4	16	16	64	5	20

¿Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros?	0	0	4	16	16	64	5	20
¿Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos?	0	0	12	48	11	44	2	8
¿Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación?	0	0	12	48	13	54	0	0
¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?	1	4	16	64	7	28	1	4
¿Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?	0	0	15	60	10	40	0	0
¿En su institución generalmente se cultiva una educación en valores?	0	0	16	64	9	36	0	0
¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?	0	0	15	60	10	40	0	0
Porcentaje promedio		0.31		40.92		52.15		6.62

Gráfico N°10: Gestión Institucional



Interpretación:

En el gráfico Gestión Institucional se observa que, los trabajadores de la Sede de la Dirección de Red de Salud concuerdan en gran parte con la gestión institucional.

Análisis de correlación

Correlaciones			
		Potencial Humano	Gestión Institucional
Potencial Humano	Correlación de Pearson	1	,372
	Sig. (bilateral)		,067
	N	25	25
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	,372	1
	Sig. (bilateral)	,067	
	N	25	25

Interpretación: En el cuadro se observa que no existe correlación al 5% de significancia estadística entre el potencial humano y la Gestión Institucional.

Correlaciones			
		Diseño Organizacional	Gestión institucional
Diseño Organizacional	Correlación de Pearson	1	,478*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	25	25
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,478*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En el cuadro se observa que existe una correlación buena o significativa entre la gestión institucional y el diseño organizacional ($r=48\%$), al 5% de significancia estadística.

Correlaciones			
		Cultura de la organización	Gestión institucional
Cultura de la organización	Correlación de Pearson	1	,526**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	25	25
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,526**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	25	25

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

Interpretación: En el cuadro se observa que existe una correlación buena o significativa entre la gestión institucional y la cultura de la organización ($r=53\%$), al 1% de significancia estadística.

Correlaciones			
		Clima institucional	Gestión institucional
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,501*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	25	25
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,501*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En el cuadro se observa que existe una correlación buena o significativa entre la gestión institucional y el clima institucional ($r=50\%$), al 5% de significancia estadística.

4.2. Discusión.

En cuanto al estudio realizado, sobre la influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, se colige lo siguiente:

Respecto de la Dimensión (1), Potencial Humano, en lo que respecta a liderazgo, el 34% está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”; respecto de la innovación, el 31% está “de acuerdo” y el 31% está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”; respecto de la recompensa, el 30.67% está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”; y, en lo que se refiere a confort, el 33.33% está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Por tanto, en lo que respecta al análisis de correlación, se observa que no existe una correlación entre el potencial humano y la gestión institucional, al 5% de significancia estadística.

Respecto de la Dimensión (2), Diseño Organizacional, en lo que respecta a estructura, el 45% está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”; el 33.33% de los encuestados está “de acuerdo” con la toma de decisiones; y, 31 % está “ni de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación organizacional”. Por lo tanto, se observa que existe una correlación buena o significativa entre el diseño organizacional y la gestión institucional dado que ($r=48\%$), al 5% de significancia estadística. Esto concuerda con Palma, S. (1999), en su tesis Aspectos Psicológicos del Clima Laboral, en donde indica que “el clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones”.

Respecto de la Dimensión (3), Cultura de la Organización, en lo que respecta a identidad, el 46% de los encuestados dicen estar “de acuerdo”; el 33.6% dicen estar de acuerdo en asuntos de conflicto y cooperación; y, el 34% están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la motivación. Entonces, existe una correlación buena o significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional ($r=53\%$), al 1% de significancia estadística. Flores J. (2007) en su tesis “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional”, en la que indica que para alcanzar el potencial productivo y creativo de una empresa se debe dar un mejoramiento continuo del ambiente sin descuidar el

recurso humano... enfatizando en el desarrollo organizacional y conformación de equipos de trabajo.

Respecto de la variable Gestión Institucional, el 52.15% “concuerta en gran parte” y el 40.92% está “más en desacuerdo que de acuerdo”.

En definitiva, existe una correlación buena o significativa entre el clima organizacional o institucional con la gestión institucional ($r=50\%$), al 5% de significancia estadística.

CONCLUSIONES

El Clima Institucional influye significativamente en la Gestión Institucional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

El Clima Institucional, expresado en el potencial humano, no influye en la Gestión Institucional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas, con lo que se no cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

El Clima Institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 48% sobre la Gestión Institucional de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

El Clima Institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 53% sobre la Gestión Institucional de la Dirección de la Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

RECOMENDACIONES

Se sugiere al Director de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, en lo que respecta a Clima Organizacional planificar, organizar, ejecutar y evaluar programas para el mejoramiento del clima organizacional, con el propósito de promover un clima adecuado, favorable y de buenas relaciones interpersonales que genere una mejor gestión institucional, y que involucre a todos los trabajadores de la Sede Administrativa.

De igual modo, en lo que respecta al Potencial Humano, se sugiere fortalecer las competencias y capacidades de los jefes de los órganos de las diversas líneas y del personal en su conjunto, en temas de estilos gerenciales, principios organizacionales, valores institucionales, para lograr el cambio del estilo gerencial y generar una gestión institucional exitosa.

Finalmente, en cuanto al Diseño Organizacional de Sede Administrativa de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, debe estar expresada en tres componentes: Organigrama Institucional, Manual de Organizaciones y Funciones, Manual de Procedimientos Administrativos; de tal forma que, facilite una relación adecuada del personal con los jefes en los diferentes niveles y funciones; además que permita una rápida adaptación al cambio y a la innovación; por otro lado, propender el desarrollo administrativo eficiente, armónico y democrático, de acuerdo a propósitos, funciones, competencias y compromisos de cada uno de los miembros de la Sede de la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas..

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Bibliografía de la investigación

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana. Iztapalapa, México. 850 pp.

MEJIA MEJIA, Elías (2005) Metodología de la Investigación Científica. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

MEJIA MEJIA, Elías (2008) Metodología de la Investigación en Educación. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

VARA HORNA, Arístides Alfredo (2008). La tesis de maestría en educación. Primera edición. Editorial Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. 357 pp.

Bibliografía del tema

AMOROS, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. USAT Escuela de Economía. Chiclayo.

BRACHO, C. (1989) Clima Organizacional.

BUSAMANTE Oliva, Giannina (2007). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

CHAVEZ A. Dante y MONTENEGRO F. Gloria. Gestión de recursos Financieros. Lima UCV.

CHIAVENATO, Idalberto. "Administración de Recurso Humano". Quinta Edición, Editorial Mac Graw-Hill. Colombia. 1999.

Bibliografía Virtual

<http://revista.ven/edu/11302496/articulos/RCEO9191330501A.pdf>.

<http://ddd.vab.cat/pub/educar/0211819xn27p103.pdf>.

<http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com>

www.monografias.com/trabajos42/organizacion-educativa/organizacion

http://books.google.com.pe/books?id=z4eWPI_0C&pg=PA119&dq=Estanqueiro,

+A.#PPA114, M

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE ALTO AMAZONAS – YURIMAGUAS – 2018.

Tipo : Descriptivo
 Método : Cuantitativo
 Diseño : No experimental
 Nivel : Descriptivo y correlacional
 Presentado por : Estudiante María Cenith Ríos Gómez.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA, DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	<u>Independiente</u>	Tipo Descriptivo	Población
¿En qué medida influye el clima organizacional en la Gestión Institucional de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas, 2018?	Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.	El Clima Organizacional Influye en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.	Clima Organizacional	Método Cuantitativo	Muestra
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<u>Dependiente</u>		
¿En qué medida influyen el potencial humano en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018?	Identificar en qué medida influyen el potencial Humano en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.	El potencial humano influye en la gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.	Gestión Institucional	Diseño No experimental	
¿Cómo influye el Diseño Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018?	Precisar en qué medida influye el Diseño Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.	El Diseño organizacional influye en la gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.		Nivel Descriptivo y correlacional	
¿De qué manera influye la cultura de la organización en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018?	Determinar en qué medida influye la cultura de la Organización en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.	La cultura de la organización influye en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas 2018.		Técnica Encuesta	
				Instrumentos Cuestionario	

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN: Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo	Masculino	()	Femenino	()		
Edad	De 20 a 34	()	De 35 a 49	()	De 50 a más	()
Grado o nivel de estudios	Secundaria	()	Licenciado	()		
	Instituto o bachiller	()	Magister	()	Doctor	()
Condición Laboral	Contratado	()	Nombrado	()		
Tiempo de Servicios	De 1 a 10 años	()	De 11 a 20	()	De 21 a más	()
Cargo que desempeña	Directivo	()	Administrativo	()		

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| 1. Totalmente en desacuerdo. | 2. En desacuerdo. |
| 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. | 4. De acuerdo |
| 5. Totalmente de acuerdo | |

N°	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
01	MOTIVACIÓN	1. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución					
		2. La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos					
02	LIDERAZGO	3. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución					
		4. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
		5. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución					
		6. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo					
03	TOMA DE DECISIONES	7. Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse					
		8. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
		9. Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión					
04	IDENTIDAD	10. Me interesa el desarrollo de mi institución					
		11. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución					
		12. Me siento a gusto de formar parte de la institución					

		13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
05	COMUNICACION	14. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
		15. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
		16. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
		17. Presto atención a los comunicados que emiten mis superiores.					
06	ESTRUCTURA	18. Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención					
		19. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi trabajo					
		20.El director supervisa constantemente al personal					
		21.Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo					
07	INNOVACIÓN	22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales					
		23. Existe sana competencia entre mis compañeros					
		24. La innovación es característica de nuestra organización.					
		25.Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
08	CONFLICTO COOPERACIÓN	26. Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno					
		27. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
		28. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito					
		29. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
		30. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
09	RECOMPENSA	31. Recibo buen trato en mi trabajo					
		32. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
		33. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
10	CONFORT	34. Existe un ambiente organizado en mi trabajo					
		35. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
		36. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente					

Fuente: Adaptado y aplicado por el Ministerio de Salud MINSA, "Plan de clima organizacional 2008 – 2011".

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION INSTITUCIONAL

Estimado compañero, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se mide en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo	Masculino	()	Femenino	()		
Edad	De 20 a 34	()	De 35 a 49	()	De 50 a más	()
Grado o nivel de estudios	Secundaria	()	Licenciado	()		
	Instituto o bachiller	()	Magister	()	Doctor	()
Condición Laboral	Contratado	()	Nombrado	()		
Tiempo de Servicios	De 1 a 10 años	()	De 11 a 20	()	De 21 a más	()
Cargo que desempeña	Directivo	()	Administrativo	()		

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 1. Desacuerdo. | 3. Concuero en gran parte. |
| 2. Más en desacuerdo que de acuerdo. | 4. De acuerdo |

Nº	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4
01	VISION – MISION	¿Está de acuerdo con la visión, misión de la institución?				
02	OBJETIVOS – METAS	¿Está de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de su institución?				
03	ESTRATEGIAS Y POLITICAS	¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?				
04	ESTRUCTURA ORGANICA	¿Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados?				
05	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	¿Concuera con el comportamiento organizacional en su institución?				
06	ESTRUCTURA SOCIAL	¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?				
07	LIDERAZGO	¿Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior?				
08	TRABAJO EN EQUIPO	¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?				
09	TOMA DE DECISIONES	¿Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa?				

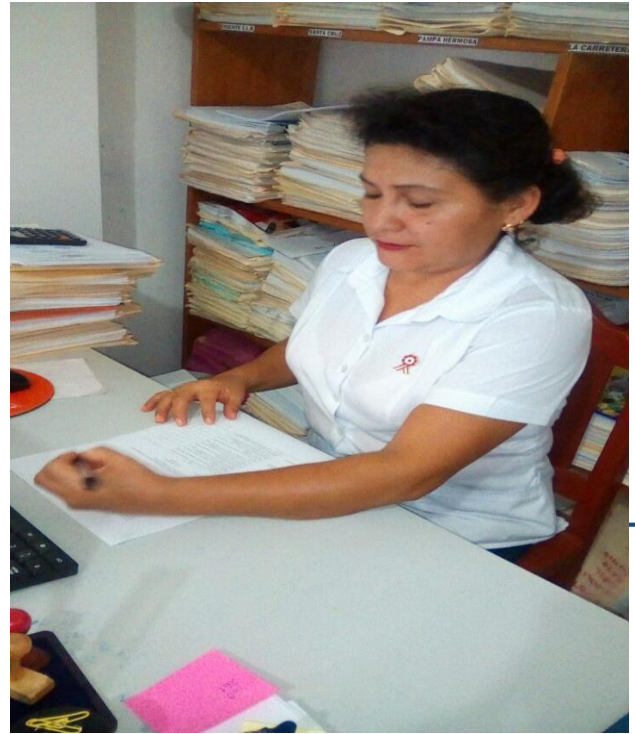
10	COMPETENCIA	¿Los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño?				
11	PROCESO DE CONTROL	¿Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal?				
12	INNOVACION	¿Su institución viene posicionándose en el mercado educativo?				
13	PRESION	¿Considera que tiene mucha presión en el trabajo que realiza?				
14	CONDICIONES DE TRABAJO	¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo?				
15	RECOMPENSA RECONOCIMIENTO	¿Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo?				
16	RESPONSABILIDAD	¿Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?				
17	CORDIALIDAD	¿Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios?				
18	IDENTIDAD	¿Tiene un sentimiento de pertenencia con su entidad?				
19	COMUNICACIÓN	¿Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo?				
20	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	¿Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros?				
		¿Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos?				
		¿Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación?				
21	AMBIENTE DE TRABAJO	¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?				
22	SATISFACCION PERSONAL	¿Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?				
23	VALORES	¿En su institución generalmente se cultiva una educación en valores?				
24	ACTITUD DE LOS USUARIOS	¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?				

Fuente: Adaptado del instrumento aplicado por Sánchez Soto, Juan M. (2005)

Muchas gracias por su colaboración

PANEL FOTOGRÁFICO

Aplicando el instrumento de recolección de datos.





INSTITUCIONAL



Trabajadores de Salud Ambiental de la Dirección de Red de Salud, cumpliendo funciones específicas.

