

*Clima organizacional y gestión
administrativa en la Red de Salud
Condorcanqui, Amazonas – 2016*

*Work Environment and Administrative
Management in the Condorcanqui Health
Network, Amazonas, 2016*

Bertha Zelmith De Souza Canayo* <https://orcid.org/0000-0002-1171-4899>

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>

* Abogada, Universidad Nacional de Ucayali, 2017. Magíster en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, 2017. Docente de la Universidad Alas Peruanas-Filial Pucallpa. Abogada litigante. Consultora jurídica. Perú.
Correo electrónica: berthadesouza@hotmail.com

Lex





El dolor de la espera, 1993. Acrílico sobre tela 140 x 100 cm.
Destacado artista nikkei, Oswaldo Higuchi (Perú, 1948)

RESUMEN

La importancia de este trabajo de investigación radica en el aporte al conocimiento científico, desde una perspectiva de análisis del clima organizacional en el que se desenvuelve el trabajador de salud en una institución que provee servicios de salud; es sabido que la calidad de las relaciones e interacciones entre los agentes del proceso de salud tiene una repercusión directa en el trabajo que realiza toda la red (de salud).

El enfoque fue cuantitativo. Su principal objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. El estudio fue no experimental y su diseño correlacional transeccional causal. Para la investigación se seleccionó como muestra a 50 servidores públicos de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas; se usaron dos cuestionarios confiables y validados para la recolección de información de campo; los datos obtenidos han sido procesados a través del software de estadística para ciencias sociales SPSS V23. Los resultados encontrados se muestran en tablas estadísticas y en forma teórica.

El resultado que se obtuvo del Clima Organizacional y Gestión Administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016; usando el Coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es 0.29, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); se comprueba, entonces, la hipótesis que señala que el clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016. La variable Clima Organizacional presenta un nivel favorable en un 64%, y la variable Gestión Administrativa presenta un nivel muy eficiente en un 64.33%.

Palabras clave: *Clima Organizacional, Gestión Administrativa, Cultura organizacional.*

ABSTRACT

The importance of this investigation lays in the contribution to the scientific knowledge from an analytic perspective of the work environment in which the health employee works. It is known that the quality of the relations and interactions between the agents through the health service process have a direct repercussion in the work of the whole network.

Its approach was quantitative. Its principal aim was to determine the influence of the work environment in the administration of the Condorcanqui Health Network, Amazonas, 2016. The study was non experimental, and its design was correlational, transeccional, causal. 50 officers from the Condorcanqui Health Network, Amazonas, were selected for this investigation as sample; two questionnaires, both trustworthy and validated for field information collection were

applied; the obtained information was processed using the statistical software for social sciences SPSS V23. The results are shown in statistical tables and in theoretical texts.

The result obtained with regards to the Work Environment and Administrative Management in the Condorcanqui Health Network, Amazonas - 2016, using the Kendall rank correlation Coefficient is 0.29, with level of significance minor than 1 % of the standard significance ($P < 0.01$). Therefore, the hypothesis is confirmed, that the work environment significantly influences the administrative management of the Condorcanqui Health Network, Amazonas - 2016. The variable "Work Environment" presents a favorable level in 64 % and the variable "Administrative Management" presents a very efficient level in 64.33 %.

Key words: *Work Environment, Administrative Management, Organizational Culture.*

I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente, el paradigma es que la organización es un sistema integral de elementos que son parte de una totalidad y, cada elemento debe estar vinculado de forma armónica, para conseguir el logro de los objetivos y metas propuestos. Por consiguiente, es preciso señalar que: “el ambiente es todo aquello que está más allá de las fronteras o límites de la organización”,¹ mejor dicho, puede verse afectado por numerosos componentes, los mismos que serán un componente principal en la realización de las acciones de trabajo. El comportamiento de la organización es un ámbito del conocimiento del hombre muy susceptible a algunas cualidades presentes en la organización y en su entorno, por esta razón, es una rama afecta a situaciones y contingencias. Está en función de las cualidades del escenario ambiental, de las actividades organizacionales, de los procedimientos interiores, del recurso intelectual implicado y de numerosas constantes trascendentes. De esta forma establece que el clima en la organización decreta el contexto interior que hay entre los integrantes de las organizaciones.

Así pues, el clima de la organización se halla bastante vinculado con el nivel de estimulación de sus integrantes. Siempre que sus integrantes tengan un considerable nivel motivacional, el clima de la organización mejorará y se verá traducido en vínculos de ánimo, interés, satisfacción, colaboración absoluta, y demás. Sin embargo, la realidad muestra que si algunos integrantes presentan poca estimulación, bien sea debido a fracaso o por colocación de obstáculos que imposibilitan la satisfacción de necesidades, el clima de la organización suele empeorarse y es representado por situaciones de desinterés, depresión, insatisfacción, apatía, y otros. En situaciones extremas puede llegarse, a modo de ejemplo, a niveles de agresividad, inconformidad o tumultos característicos de contextos en los cuales los integrantes hacen frente de forma abierta a las organizaciones, tal es la situación de los paros, huelgas, etc. El clima de la organización, está compuesto por componentes como son la temperatura, el ruido, el liderazgo, la iluminación, motivación, trabajo en equipo, y otros; es sumamente relevante, como

¹ Idalberto Chiavenato. *Introducción a la teoría general de la administración*. (Santafé de Bogotá: Mac Graw - Hill. Interamericana, S.A., 1999).

toda política empresarial que pudiera haber en las organizaciones, puesto que el individuo es un ser que requiere tener equilibrio con la totalidad que le circunda y que está compuesto mayoritariamente de percepciones que incentivarán, sea de manera negativa o positiva, el comportamiento del empleado y en consecuencia su desenvolvimiento profesional y el rendimiento institucional.

En nuestro país, actualmente las instituciones ven al empleado únicamente como un instrumento, mediante el cual se consiguen las metas establecidas; pero no como el sujeto que requiere de vínculos interpersonales apropiados, un ambiente laboral con iluminación y con una proporción de acuerdo a su trabajo, un sueldo acorde a su desenvolvimiento laboral, una acertada y fluida comunicación con el jefe, entre otras, para que el empleado pueda hallarse incentivado para la realización de sus tareas, y de esta forma pueda producirse de forma provechosa la sumisión del interés personal a los intereses de la organización.

Es una tarea pendiente en la administración nacional el reconocimiento de la relación existente entre el clima de la organización y el desenvolvimiento de la gestión administrativa en las instituciones, puesto que el mismo ofrece la retroalimentación sobre las razones que establecen los factores de la organización, posibilitando la introducción de transformaciones pensadas en acciones como son: incentivos, rotaciones, capacitación, ascensos, reconocimientos, mejora de maquinarias o instrumentos, equipos de protección, vestuario y demás; para cambiar las conductas y actitudes de los integrantes que la componen.

“Hoy en día, el clima de la organización es un argumento de suma relevancia para la organización, porque busca una mejoría continua del entorno, y así mejorar el rendimiento laboral, el cual depende del recurso humano, el ambiente, forma de tratar del superior con sus dependientes, el vínculo entre los proveedores, personal y los clientes, componentes que van formando el clima de la organización; el mismo puede ser un obstáculo o vínculo para el correcto desenvolvimiento organizacional”.²

La Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, como toda entidad asistencial, “tiene un objetivo, una colectividad y estructura de individuos, con obligaciones particulares de sus dependencias orgánicas, de la misma forma sus vínculos, régimen económico, laboral y otras normas y disposiciones oportunas”;³ sin embargo, no se tiene el presupuesto requerido para adquirir equipamiento, infraestructura y contratar recurso humano profesional idóneo, sobre todo para dar cobertura a las áreas con peor accesibilidad territorial (Alto Nieva, Cenepa, Zona alta de Río Santiago).

² Rodrigo Peralta. *El Clima Organizacional*. (Gestipolis, 2002).

³ Red de Salud Condorcanqui de Amazonas. *Reglamento de organizaciones y funciones*. (Red de Salud Condorcanqui, 2011).

“La Red tiene a su cargo 52 centros de salud, de los cuales uno es el Hospital I Santa María de Nieva, tres Centros de Salud de Referencia (CS Nieva, CS Huampami, CS Galilea), un Centro de Salud en proceso de Implementación: CS Kigkis, y 46 Puestos de Salud, existiendo dos establecimientos que no funcionan como el PS Ampama en Río Santiago y PS Buchigkim en El Cenepa. Además del PS Juan Velasco que fue inactivado por funcionar en su jurisdicción el Hospital Santa María de Nieva”.⁴

De otro lado, “Condorcanqui tiene una alta tasa de morbilidad materno infantil, altos índices de desnutrición infantil, anemia e VIH. Además de los problemas de índole técnico, administrativo, financiero y económico, viéndose impregnada esta por el componente político, al ser una institución pública vinculada a esta clase de prácticas poco deseables por los resultados apreciables producidos como el trámite burocrático y no hay saneamiento de la contabilidad y patrimonio”.⁵

De esta forma, se puede aseverar que el clima organizacional en la organización influye en el recurso humano, mejorando el desempeño y la calidad del servicio. “La institución cuenta con individuos sin las capacidades necesarias para el desarrollo de puestos particulares, puesto que el juicio selectivo está en función, en mayor grado, a la sugerencia, que a la valoración técnica con procedimientos correctamente definidos”.⁶

“En salud pública se vuelve un instrumento estratégico que contribuye a la mejora permanente de las organizaciones, al definir componentes elementales que posibiliten incrementar la calidad de vida en el trabajo a los colaboradores, y con ello la calidad en el servicio médico producido, por la incidencia que ejerce en el desempeño y la motivación, lo que repercute en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo”.⁷

“Se tiene la sensación permanente de austeridad y pobreza, limitaciones de recursos e insuficiencia de estos para atención de demandas presentadas, lo que en la práctica determina dos tipos de comportamientos: el negativo, indiferencia y negligencia para prestar un buen servicio no hay con que, o el creativo, búsqueda de soluciones y alternativas para satisfacer la necesidad, acudiendo a la imaginación y recursividad”.⁸

⁴ Red Salud Condorcanqui. *Documento Técnico. Necesidades de Inversión de los Establecimientos Estratégicos*. (Ministerio de Salud, 2013).

⁵ Ministerio de Salud. *Plan Nacional Concertado de Salud*. (Kinko's Impresores S.A.C., 2007)

⁶ Diego Cardona y Sergio Buelvas. “Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del management”. *Saber, Ciencia y Libertad* (2010):141.

⁷ Neal et al. “The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior”. *Safety Science*, 34 (2000): 99-109

⁸ Jaime Arandia y Andrés Díaz. “Estudio clima organizacional en ese Hospital San Jorge de Pereira”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica de Pereira, 2010), 17.

La devolución de dinero al tesoro público por parte de la institución crea malestar por el hecho de que el personal tiene bajas y desiguales remuneraciones, produciendo poca motivación y carencia de compromiso institucional y en el desenvolvimiento de las tareas encomendadas. Diferencias significativas y marcadas entre el personal del área profesional de la red y el área administradora, de la misma forma que el recurso humano del Hospital y el relacionado con la red, no obstante que la totalidad se halla al servicio de esta entidad.

“No se tiene aún una interiorización grupal del accionar emprendido; como resultado de esto no es posible establecer un clima organizacional claramente definidos”.⁹ En la gestión administrativa de instituciones de servicios, particularmente en el área de salud, y ante las exigencias de los compromisos, surge el requerimiento de más atención a los clientes internos, sus requerimientos profesionales y laborales, de la misma forma “la dirección de acciones estratégicas para el desarrollo de las competencias, cualidades efectivas del capital humano, la activa participación a través de una administración que posibilita la consecución de los objetivos y metas tanto de la entidad como de las personas”.¹⁰

“Muchas de las leyes que se han implementado de forma sucesiva han impactado en la complejidad del quehacer diario del trabajador, tratando de erradicar prácticas y costumbres de una cultura organizacional hereditaria”,¹¹ este patrón de cambio ha tenido que ser absorbido de manera íntegra e inmediata por los funcionarios de salud, para intentar obtener los resultados aplicables a un modelo de atención integral.

La definición del clima organizacional está referido, entonces, a las apreciaciones que se comparten por los integrantes de una organización sobre las labores, ambientes físicos en los cuales se desarrollan, los vínculos entre personas que ocurren en el marco de este y las distintas normativas formalizadas que aquejan a este trabajo. Se vincula, además, con la noción de la salud mental de los sujetos, comprendida como la competencia de un sujeto para estar bien con él mismo, en referencia a los otros, y tener la capacidad de hacer frente por él mismo a los requerimientos de la vida. Por último, “se concibe como la propiedad o cualidad del entorno de la organización que vivencian los integrantes de esta e incide en su conducta”.¹²

La gestión administrativa es: “La acción de confeccionar una sociedad que sea económicamente estable, cumpliendo con una mejora en cuanto a las normas sociales. Pero si nos

⁹ Ibíd, 18.

¹⁰ Lorena Apuy. “Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, junio- noviembre 2008”. (Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia, 2008), 56.

¹¹ Figueroa, Ormeño y Zúñiga. “Diagnóstico de clima laboral, basado en el proceso de modernización de las instituciones de salud pública: la autogestión en red”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2012), 78.

¹² Rubén Ardila. *La motivación. En Psicología del Trabajo*. Santiago, (Chile: Edición Universitaria, 1986): 210.

referimos a la gestión administrativa de una empresa, entonces debemos tener en claro que la misma funciona en base a la determinación y la satisfacción de muchos de los objetivos en los aspectos políticos, sociales y económicos que reposan en la competencia que posea el administrador”.¹³

“En el marco de la gestión administrativa se incorpora al clima de la organización, el mismo que se haya sujeto entre otras características por la general satisfacción que expresa el trabajador sobre su trabajo en la organización, por ello es posible reconocer el vínculo tan cercano entre el nivel motivacional y la satisfacción general”.¹⁴ Un aceptable grado de motivación promueve los vínculos entre personas, la confianza, comunicación y el espíritu colectivo. A pesar de que no erradica los problemas, genera situaciones que promueven sus soluciones.

“La gestión administrativa es una de las actividades más importantes en una organización, ya que mediante esta se puede lograr el cumplimiento y el logro de los objetivos mediante la unión de esfuerzos coordinados de todo el personal que labora dentro de la misma. Toda empresa persigue un fin, el mismo que se puede alcanzar mediante un proceso ordenado”.¹⁵

II. MATERIAL Y MÉTODO

El tipo de estudio fue no experimental, el diseño correlacional causal, la unidad de análisis está compuesta por 50 Servidores públicos nombrados, CAS y no específicos de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, período 2016; fue determinado por muestreo no probabilístico a conveniencia de autor; como métodos de investigación se utilizaron el método deductivo, inductivo, hipotético-deductivo. Los cuestionarios fueron elaborados en torno a un conjunto de interrogantes cerradas y se aplicó a servidores públicos que laboran en la Red de Salud Condorcanqui. Se recogió información sobre las variables en estudio: Clima Organizacional y Gestión Administrativa. Para el cuestionario de Clima Organizacional, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.722 en el nivel muy aceptable, mientras que para el cuestionario relacionado con la Gestión Administrativa, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.718 en el nivel muy aceptable; estos fueron validados a juicio de expertos. Los métodos que se utilizaron para el análisis de datos fueron la estadística descriptiva e inferencial, el procesamiento se realizó utilizando el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23).

¹³ James Evans y William Lindsay. *Administración y control de la calidad*. (Cengage Learning, 7a. Edición, 2005), 211.

¹⁴ Joaquín Rodríguez. *Administración Moderna de Personal*. (México. Editorial Learning, 7ª Edición, 2009), 120.

¹⁵ Verónica Taype. “Fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi, 2001), 1.

III. RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron como consecuencia de este estudio fueron analizados en relación con las hipótesis y objetivos formulados en la investigación; se ha utilizado para ello el Coeficiente de Contingencia del Estadístico de Prueba Tau-b de Kendall. El objetivo de investigación principal fue determinar si existe relación causal entre Clima Organizacional y Gestión Administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. El recojo de información se realizó con la ayuda de dos cuestionarios, en los cuales se recogieron datos relacionados con las variables y sus dimensiones; los mismos que fueron válidos y confiables. Para la presentación de los resultados se ha usado tablas y figuras estadísticas, las mismas que se encuentran debidamente interpretadas.

Descripción de las variables Clima Organizacional y Gestión Administrativa, de acuerdo con los niveles encontrados:

TABLA 1. COMPARACIÓN DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016

NIVELES	Clima Organizacional	
	P	%
Desfavorable	18	36
Favorable	32	64
Muy Favorable	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Tabla

Interpretación: según la Tabla 1, se evidencia que el nivel en la variable para el clima organizacional es favorable con un 64% (32 trabajadores), seguido del nivel desfavorable con un 36% (18 trabajadores), mientras que el 0% (0 trabajadores) consideran el nivel muy desfavorable. Para García,¹⁶ el clima de la organización tiene repercusión en el comportamiento y las motivaciones que poseen los integrantes de las organizaciones, su preexistencia se halla en la sociología, en la cual la noción de organización en el marco de la teoría de las relaciones personales hace énfasis en la trascendencia del individuo en función del trabajo por su colaboración y contribución al sistema social.

¹⁶ Mónica García. “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”. *Universidad del Valle, Colombia. Cuadernos de Administración* (2009). (42):43-61.

“Actualmente, se le otorga amplia trascendencia a la ponderación del clima de la organización en las entidades, puesto que emergen como un componente imprescindible en el desenvolvimiento de su estrategia de organización planeada y permiten a los gerentes un panorama futuro de la organización”,¹⁷ asimismo, componente previo de la cambiante realidad del medio, debido a que posibilita la identificación de los verdaderos requerimientos de la entidad vinculados con el futuro anhelado, para, de esta manera, establecer las estrategias que requieren empezarse en la actualidad y que posibiliten lograr la visión del futuro preparada para la entidad.

TABLA 2. COMPARACIÓN DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016.

NIVELES	Gestión Administrativa	
	P	%
Deficiente	2	4
Eficiente	16	32
Muy eficiente	32	64
TOTAL	50	100

Fuente: Tabla

Interpretación: según la Tabla 2, se evidencia que el nivel en la variable Gestión administrativa, es el nivel muy eficiente con un 64% (32 trabajadores), seguido del nivel eficiente con un 32% (16 trabajadores), mientras que el 4% (2 trabajadores) consideran el nivel deficiente. La gestión es un estilo nuevo de concepción en relación con la organización, que es un todo de partes que funcionan de forma interdependiente para conseguir objetivos en común. La aplicación de la gestión en una entidad conlleva a solucionar y dirigir problemas en todos sus componentes. Tomando en consideración que las tareas que se aprendan en una de las partes de la organización, producirán efectos en las otras partes de esta debido a que se hallan cercanamente vinculadas. “Se tienen cuatro importantes componentes que están vinculados a la gestión administrativa, por ello es trascendente que se hallan vinculados con la gestión administrativa”¹⁸, sin los mismos es improbable hablar de gestión administrativa, estos son: planeación, organización, recursos humanos, dirección y control.

¹⁷ Alina Segredo et al. “Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública”. *Revista Cubana de Salud Pública* (2015);41 (1): 115-129

¹⁸ Segundo Campos y Pedro Loza. “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la Ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica del Norte, 2011), 14.

La hipótesis general de la investigación, así como las específicas fueron contrastadas a través del coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall.

H_1 : *El Clima Organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.*

TABLA 3. TABLA DE CONTINGENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS-2016.

CLIMA ORGANIZACIONAL		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Desfavorable	N	1	9	8	18
	%	2,0%	18,0%	16,0%	36,0%
Favorable	N	1	7	24	32
	%	2,0%	14,0%	48,0%	64,0%
Total	N	2	16	32	50
	%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.729

Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.

Interpretación: en la Tabla 3 se observa que el 48.0% de los trabajadores aprecian un nivel favorable en el clima organizacional y un nivel muy eficiente en la gestión administrativa. Se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.729$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); estableciéndose que el clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016. La calidad de vida en el trabajo de una organización es el ambiente, el entorno y el oxígeno que en ella se respira. “El esfuerzo por lograr mejoras en la vida laboral se vuelve una sistemática tarea que desarrollan las instituciones y organizaciones para ofrecer a los trabajadores una opción de optimizar la calidad de los servicios prestados, renovando o ayudando a sus puestos o encargos laborales y contribuyendo de esta forma con la organización, en un entorno de más confianza y respeto”.¹⁹

“El clima de la organización está referido al propio ámbito de la organización, el mismo que produce una directa incidencia en el comportamiento y la conducta de cada uno y todos los miembros que trabajan en la organización, mostrando en esta las dificultades o facilidades

¹⁹ Mónica García. “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”. *Universidad del Valle, Colombia: Cuadernos de Administración* (julio diciembre, 2009); (42): 43-61.

que encuentra el empleado para disminuir o incrementar la calidad de sus servicios, su productividad o hallar un balance en él”.²⁰

H_1 : *La dimensión Autonomía del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016.*

TABLA 4. TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016

AUTONOMIA		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Desfavorable	N	1	12	11	24
	%	2,0%	24,0%	22,0%	48,0%
Favorable	N	1	4	20	25
	%	2,0%	8,0%	40,0%	50,0%
Muy Favorable	N	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	N	2	16	32	50
	%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.734 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.

Interpretación: en la Tabla 4 se observa que el 40.0% de los trabajadores perciben un nivel favorable en la dimensión autonomía y un nivel muy eficiente en la gestión Administrativa. Se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.734$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); encontrándose que la dimensión autonomía del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. “La independencia técnica reside en que los entes administrativos no se hallan presionados por las normas de gestión financiera y administrativa que, en inicio, resultan adaptables a la totalidad de los servicios focalizados del Estado, así también existe la independencia orgánica que mantiene un régimen jurídico especial e independiente y puede comprender no solo los servicios públicos, sino otros fines del Estado”.²¹

²⁰ Vilma Vásquez. “Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de “San José”, Pacasmayo”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, 2016), 12.

²¹ Fernando Cano y Garbiñe Saruwatari. “La autonomía de gestión de los institutos nacionales de salud”. *Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM* (2015): 25.

La capacidad de asumir decisiones, la autonomía, la motivación para lograr objetivos y los estímulos colectivos entregados por la organización, posibilitan que la misma logre un éxito sin igual, lo que posibilita hacer frente a un proceso de transformación ante cualquier crisis ocurrida. “Compartir la responsabilidad en la gestión, se pone de manifiesto en la situación de que cualquiera de los trabajadores tiene la posibilidad de tomar la posición de líder que le permite autogestionar sus labores, como jefe de su equipo o a través de su colaboración en los procedimientos y sistemas de mejora permanente”.²².

H_2 : La dimensión Relaciones sociales del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016.

TABLA 5. TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN RELACIONES SOCIALES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016

RELACIONES SOCIALES		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Desfavorable	N	1	9	7	17
	%	2,0%	18,0%	14,0%	34,0%
Favorable	N	1	7	24	32
	%	2,0%	14,0%	48,0%	64,0%
Muy Favorable	N	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	N	2	16	32	50
	%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.733 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.

Interpretación: en la Tabla 5 se observa que el 48.0% de los trabajadores perciben un nivel favorable en la dimensión relaciones sociales y un nivel muy eficiente en la gestión Administrativa. Se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.733$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); encontrándose que la dimensión relaciones sociales del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. “La gestión de recursos humanos se ha definido como “la ciencia y la práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones”.²³

²² Guillermo Pérez-Bustamante y Fabiola Sáenz. “Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas”. *Cuadernos de Economía, Volumen 29, Número 52, (2010): 183-212*

²³ G. Ferris et al. *Handbook of Human Resources*. (Cambridge, Massachussets: Blackwell, 1995), 21.3.

“Las relaciones sociales son el requerimiento individual de tener la amistad de sujetos con los cuales sea posible compartir los bienes propios; por ello, en los vínculos entre personas debe existir cortesía y diplomacia debido a que son pieza vital en la existencia de la persona”.²⁴

“Principalmente, el aliciente por los vínculos sociales nace del develamiento de este llamado requerimiento de afiliación o pertenencia que es innato a todos los seres humanos”.²⁵ De esta forma, el requerimiento de pertenencia se concibe como una razón humana que da impulso y permite lograr el contacto social con otros y ayuda a construir y preservar vínculos personales positivos, duraderos y de amplio contenido de significados.

El vínculo laboral social, entendido como el que se genera entre dos o más sujetos en el contexto de trabajo o laboral, propone que los vínculos laborales son esos que se producen entre aquella persona que oferta su fuerza laboral (pudiendo ser esta mental o física) y otro que oferta los medios productivos o el capital para que el primer sujeto haga la labor; de esta forma, expresa entre “las cualidades de mayor representatividad de los vínculos de trabajo es que estas son desbalanceadas, puesto que siempre en estas se encuentra alguien que cuenta con el poder de empezarlas o culminarlas de acuerdo a su criterio”.²⁶

H₃: La dimensión Estructura Organizacional del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016.

TABLA 6. TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Desfavorable	N	0	8	5	13
	%	0,0%	16,0%	10,0%	26,0%
Favorable	N	2	8	27	37
	%	4,0%	16,0%	54,0%	74,0%
Total	N	2	16	32	50
	%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.677 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.

²⁴ María Nápoles. “Asertividad. Promotores deportivos comunitarios y salud”. *Revista digital Educación física y deportes, Buenos Aires*, 16 (2012): 165.

²⁵ Saul Kassin et al. *Psicología social*. (México: Cengage Learning, 2010), 43

²⁶ Antonio Pinilla. *Relaciones humanas y laborales en la empresa*. (Barcelona: editores técnicos asociados S.A., 1972).

Interpretación: en la Tabla 6 se observa que el 54.0% de los trabajadores perciben un nivel favorable en la dimensión estructura organizacional y un nivel muy eficiente en la gestión Administrativa. Se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.677$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); encontrándose que la dimensión estructura organizacional del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. La organización presenta un esquema, el mismo que se puede definir como un “esquema formal de relaciones, comunicaciones, procesos de decisión, procedimientos y sistemas dentro de un conjunto de personas, unidades, factores materiales y funciones con vistas a la consecución de objetivos”;²⁷ “el esquema de la organización es el cúmulo de la totalidad de maneras en que puede dividirse las labores en diferentes tareas y la ulterior relación de estas”.²⁸

El esquema de la organización conceptúa la manera en que se agrupan, dividen y son coordinadas las labores de las actividades, las mismas que a su vez pueden dividirse en trabajo especializado, siendo este el nivel en el cual las actividades organizacionales se dividen en labores separadas. Luego de esto se hace “la departamentalización que es el cimiento para la agrupación de cargos en las organizaciones”.²⁹

Siendo aceptado que un esquema organizacional es “la forma como se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas de trabajo”,³⁰ es sencillo comprender como un esquema posee vínculo con el comportamiento y las actitudes de los sujetos de las organizaciones en específico. Entre los numerosos componentes que se hallan en todo esquema, se tienen en consideración, las normas y reglas, el modelo, la responsabilidad, la autoridad y los vínculos entre departamentos de las organizaciones.

Dado que, es una necesidad contar con adecuada estructura organizacional en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, y con base en la misión y objetivos de la institución, se busca el ordenamiento lógico de sus distintas áreas y la coordinación entre las mismas, evitando la pérdida de recursos humanos y económicos y, sobre todo, brindando servicios de calidad.

²⁷ R. Gómez. “Gerencia educativa contemporánea”. (Capítulo I de Tesis Doctoral. Universidad Libre de Costa Rica, 2007), 5.

²⁸ Henry Mintzberg. *Diseño de organizaciones eficientes*. (Ed. El ateneo: Madrid-Argentina, 1989), 5.

²⁹ Stephen Robbins y Timothy Judge. *Comportamiento organizacional* (13era ed.: México, Pearson, 2009), 348-375.

³⁰ Stephen Robbins. *Comportamiento organizacional*. (México: Prentice Hall, Octava Edición, 1999), 169.

H_4 : La dimensión Recompensa del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016.

TABLA 7. TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN RECOMPENSA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016

RECOMPENSA		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Desfavorable	N	1	5	6	12
	%	2,0%	10,0%	12,0%	24,0%
Favorable	N	1	11	25	37
	%	2,0%	22,0%	50,0%	74,0%
Muy Favorable	N	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	N	2	16	32	50
	%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.860 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.

Interpretación: en la Tabla 7 se observa que el 50.0% de los trabajadores aprecian un favorable nivel en la dimensión recompensa y un nivel muy eficiente en la gestión Administrativa. Se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.860$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); encontrándose que la dimensión recompensa del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. Los sujetos que laboran en la organización lo hacen acorde con algunos resultados y expectativas, y tienen la disposición para la dedicación laboral y el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, si los mismos les dan cierto beneficio comparativo por su dedicación y esfuerzo. Explicado de otro modo, la responsabilidad de los individuos en las labores de la organización está en función del nivel de reciprocidad que estas perciben: en tanto que las labores produzcan resultados anhelados, mucho mayor será el compromiso. “Aquí reside la trascendencia de planificar sistemas de estímulos con capacidad de incrementar el compromiso de los sujetos en la organización”.³¹

Los estímulos en las organizaciones, bien sean promociones, pagos y demás beneficios, se convierten en incentivos poderosos para optimizar la satisfacción del trabajador y su desenvolvimiento. En este sentido, los especialistas en desarrollo de la organización vuelcan su preocu-

³¹ Idalberto Chiavenato. *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (Mc-Graw-Hill: 2da. Ed., Colombia, 2002), 4.

pación en comprender la implantación y diseño de tales sistemas. Este interés reciente por el sistema de estímulos como forma de intervención, se suscita de forma parcial en estudios acerca de la calidad de vida laboral. “Este nuevo enfoque tiene en consideración los estímulos como una pieza fundamental de la organización, sugiriendo que estas pueden ser compatibles con los demás sistemas y prácticas de la organización, como son el diagnóstico del esquema de la organización, la filosofía de vínculos personales del alto mando, bosquejo del trabajo, y otros más”.³²

H₅: La dimensión Rendimiento y Remuneración del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016.

TABLA 8. TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO Y REMUNERACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016

RENDIMIENTO Y REMUNERACION		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Desfavorable	N	2	9	9	20
	%	4,0%	18,0%	18,0%	40,0%
Favorable	N	0	7	23	30
	%	0,0%	14,0%	46,0%	60,0%
Total	N	2	16	32	50
	%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.738 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.

Interpretación: en la Tabla 8 se observa que el 46.0% de los trabajadores aprecian un nivel favorable en la dimensión rendimiento y remuneración y un nivel muy eficiente en la gestión Administrativa. Se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.738$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); encontrándose que la dimensión rendimiento y remuneración del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. En la tradicional organización funcional, se les remuneraba a los trabajadores fundamentalmente mediante salarios fijos. “Los mismos eran determinados, generalmente, mediante tres componentes: una tarea particular, el requerimiento de conservar cierto grado de equidad entre los trabajadores de la organización y el requerimiento de cancelar salarios que fuesen comparativos en función a la industria, mercado o región”.³³

³² *Ibíd*, 229.

³³ Thomas Flannery et al. *Personas, desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios*. (The Hay Group. Buenos Aires: Editorial Paidós, 1997), 128.

En ese sentido, la remuneración estaba basada en las aptitudes específicas e individuales que un sujeto otorgaba a una labor establecida. No se estimulaba a los trabajadores al desarrollo de otras competencias, ni se les pagaba por cualidades como el razonamiento práctico, la flexibilidad y la aptitud para laborar con los demás. El lema era muy sencillo: “realice su labor, hágalo bien y la organización se encargará de usted”.³⁴

Se fijaban las escalas salariales primarias, los incrementos de salario para la mayor parte de los trabajadores remunerados de forma tradicional venían en forma de ascensos o promociones, del aumento o mérito y del costo de vida. En este sentido, los trabajadores se encontraban acostumbrados a aguardar que se produjera el incremento por “mérito”, bien sea que lo merezca o no por su desenvolvimiento o por el de la organización. Generalmente, “las estrategias de incremento tradicionales de la remuneración básica, no obstante, tienen efectos en las tradicionales organizaciones, no aportan en la promoción de los valores en la cultura laboral actual”.³⁵

H₆: La dimensión Flexibilidad del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016.

TABLA 9. TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA RED DE SALUD CONDORCANQUI, AMAZONAS – 2016.

FLEXIBILIDAD		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Desfavorable	N	1	9	7	17
	%	2,0%	18,0%	14,0%	34,0%
Favorable	N	1	7	23	31
	%	2,0%	14,0%	46,0%	62,0%
Muy Favorable	N	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Total	N	2	16	32	50
	%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.733 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016.

Interpretación: en la Tabla 9 se aprecia que el 46.0% de los trabajadores consideran un nivel favorable en la dimensión flexibilidad y muy eficiente en la gestión Administrativa. Se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau =$

³⁴ *Ibíd*, 130.

³⁵ *Ibíd*, 131.

0.733, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$); encontrándose que la dimensión flexibilidad del clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. “La categoría de la flexibilidad en el trabajo está vinculada con el requerimiento de la organización actual de tener fuerza laboral con capacidad de fácil adaptación a las variaciones del requerimiento, e interceder de forma directa o indirecta en la optimización de la calidad productiva y de los productos terminados (bien sea bienes o servicios), en lo que se puede llamar la moderna ola gerencial”.³⁶

La flexibilidad organizacional laboral mantiene la indagación por la adaptación permanente de esquemas productivos cimentados en conocimiento, información y utilización de “materia gris”, además del llamado desarrollo del “capital intelectual”;³⁷ en sistemas cambiantes de permanente mejora; en un esquema empresarial moderno a modo de trama descentralizada y flexible que dé respuesta a un objetivo estratégico, pero manteniendo una autonomía alta en cada uno de sus puntos; y en colaboradores apreciados como socios técnicos en la producción de riqueza e innovación.

IV. CONCLUSIONES

El clima organizacional es un tema de trascendental relevancia para la organización, porque busca un mejoramiento permanente del entorno, y de esta forma mejorar el rendimiento laboral, el cual depende del recurso humano, el ambiente, forma de tratar del superior con sus dependientes, el vínculo entre los trabajadores, clientes y proveedores, componentes que dan forma al clima de la organización. Sin embargo, la devolución de dinero al tesoro público por parte de la institución, crea malestar por el hecho de que el personal tiene bajas y desiguales remuneraciones, produciendo poca motivación y un limitado compromiso con la entidad y en el desenvolvimiento de las tareas encomendadas. Diferencias significativas y marcadas entre el personal del área profesional de la red y de las dependencias administrativas, de la misma forma entre los trabajadores del Hospital y el relacionado por la red, no obstante que la totalidad se halla al servicio de la misma entidad.

En la variable Clima Organizacional es de nivel favorable con un 64%; el clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización; actualmente, se otorga suma relevancia a la ponderación del clima de la organización en las entidades puesto que se vuelve un componente vital en el despliegue de su estrategia de organización planeada y permite a los gerentes una perspectiva futura organizacional, es, asimismo, un componente diagnóstico de la cambiante realidad del medio.

³⁶ Enrique De la Garza. “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, ed. por Enrique De la Garza (Coordinador). (Fondo de Cultura Económica; México D.F. México, 2003), 148 – 178.

³⁷ Carmen Anez. “El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral”. En: *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 10, nº 30; Caracas, Venezuela (2005). 310-324.

En la variable Gestión administrativa, es el nivel muy eficiente con un 64%; la gestión es un estilo nuevo de pensar sobre la organización, que es un todo de partes que funciona de forma interdependiente para conseguir metas afines. La aplicación de la gestión en una entidad conlleva la dirección y solución de problemas en todos y cada uno de sus componentes. Tomando en consideración que las tareas iniciadas en una facción de la organización tienen efecto en las otras partes de esta, puesto que se encuentran cercanamente vinculadas.

El Clima Organizacional influye significativamente en un 48.0% en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas-2016. Siendo el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.729$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). La calidad de vida en el trabajo de una organización es el ambiente, entorno y oxígeno respirable en la misma. Las contribuciones para conseguir la vida laboral implican sistemáticas tareas que realiza la organización o institución para ofrecer a sus trabajadores una posibilidad de optimizar la calidad de los servicios que ofrecen, ayudando a renovar sus cargos o puestos laborales y a contribuir de esta manera con la organización, con un ambiente de mayor respeto y confianza.

La dimensión Autonomía del clima organizacional influye significativamente en un 40.0% en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. El coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.734$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). Laborar con independencia, quiere decir que ha logrado la confianza suficiente que le posibilita la realización de ciertos encargos de esta forma. Por tanto, para trabajar con autonomía se requiere merecerlo y para conservarlo e inclusive aumentar ese nivel hay que conservar una situación de responsabilidad, produciendo excelentes resultados. Otorgar independencia a ciertos individuos que están a tu disposición, representa ofrecer margen para que tengan la opción de desarrollar las labores que tengan a cargo y decidir en el marco del dominio de labores que tienen encomendadas.

La dimensión Relaciones Sociales del clima organizacional influye significativamente en un 48.0% en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. El coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.733$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). La totalidad de sujetos generan muchos vínculos de distinta cualidad en el trascurso de su vida y mediante estos mercantilizan y edifican conocimientos, experiencias, maneras de sentir y de percibir la vida; asimismo, comparten intereses, necesidades y afectos. Las metas más trascendentes en la vida de los sujetos es el de conseguir fijar, conservar y optimizar los vínculos de pertenencia, intimidad y comunión. Asimismo, los vínculos sociales son vitales en el integral desarrollo personal, debido a estos cambios el sujeto consigue refuerzos sociales que le posibilitan acomodarse a la situación.

La dimensión Estructura Organizacional del clima organizacional influye significativamente en un 54.0% en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. Siendo el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.677$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). El organigrama estructural de cualquier organización es la piedra angular para el desenvolvimiento diario de la misma, si en una empresa no se ha desarrollado de acuerdo con sus necesidades, difícilmente mantendrá un orden lógico, constituye un dispositivo eficaz para establecer las relaciones de ejecución, definir las áreas de responsabilidad y fijar las mismas en todos los niveles departamentales e individuales. Es una necesidad contar con adecuada estructura organizacional en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, y con base en la misión y objetivos de la institución se busca el ordenamiento lógico de sus distintas áreas y la coordinación entre las mismas, evitando la pérdida de recursos humanos y económicos y, sobre todo, brindando servicios de calidad.

La dimensión Recompensa del clima organizacional influye significativamente en un 50.0% en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. El coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.860$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). Los sujetos que laboran en la organización lo hacen de acuerdo con algunos resultados y expectativas, y tienen la disposición de enfocarse en el trabajo y en el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales si los mismos les ofrecen ciertos beneficios representativos por su dedicación y esfuerzo. Las recompensas de la organización, como son las promociones, pagos y demás beneficios, son incentivos poderosos para optimizar la satisfacción del trabajador y su desenvolvimiento. Los estímulos deben ser otorgados de manera equitativa, para evitar que los empleados comparen sus recompensas con las recibidas por otros miembros de la organización.

La dimensión Rendimiento y Remuneración del clima organizacional influye significativamente en un 46.0% en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016. Siendo el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.738$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). Es preciso encontrar novedosas estrategias remunerativas que contribuyan a respaldar e impulsar los valores nuevos de las actuales organizaciones, como son el servicio a los clientes, la calidad, el trabajo colectivo y la productividad. La transformación en las remuneraciones de la actual organización fue, generalmente, orientada a estrategias de salario inconstante, cimentadas en el desempeño. Dichas estrategias incorporan numerosos programas de incentivo y retribuyen de un lado el rendimiento personal como el colectivo, de esta forma, las disminuciones o aumentos están en función de dichos rendimientos.

La dimensión Flexibilidad del clima organizacional influye significativamente en un 46.0% en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016.

El coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.33$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). La flexibilidad de la organización laboral respalda la indagación de la adaptabilidad permanente en esquemas productivos cimentados en conocimiento, información y utilización de materia gris, además llamado desarrollo del recurso intelectual en sistemas variables de permanente mejora; en un esquema empresarial moderno, a modo de trama descentralizada y flexible que da respuesta a un objetivo estratégico, pero manteniendo una autonomía alta en cada uno de los puntos; y en colaboradores apreciados como socios técnicos en la producción de riqueza e innovación.

REFERENCIAS

- Anez, Carmen. “El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral”. En: *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 10, n° 30; Caracas, Venezuela (2005): 310-324.
- Apuy, Lorena. “Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, junio- noviembre 2008”. Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia, 2008.
- Arandia, Jaime y Díaz, Andrés. “Estudio clima organizacional en ese Hospital San Jorge de Pereira”. Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica de Pereira, 2010.
- Ardila Rubén. “La motivación”. En *Psicología del Trabajo*. Santiago, Chile: Edición Universitaria, 1986.
- Campos, Segundo y Loza, Pedro. “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la Ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa”. Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica del Norte, 2011.
- Cano, Fernando y Saruwatari, Garbiñe. “La autonomía de gestión de los institutos nacionales de salud”. *Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM* (2015): 25.
- Cardona, Diego y Buevas, Sergio. “Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del management”. *Saber, Ciencia y Libertad* (2010):141.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n2.1755>
- Chiavenato, Idalberto. *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill: 2da. Ed., Colombia, 2002.
- Chiavenato, Idalberto. *Introducción a la teoría general de la administración*. Santafé de Bogotá: Mac Graw - Hill. Interamericana, S.A., 1999.

- De la Garza, Enrique. “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, ed. por Enrique De la Garza (Coordinador). Fondo de Cultura Económica; México D.F, México, 2003, 148 – 178.
- Evans, James y Lindsay, William. *Administración y control de la calidad*. Cengage Learning: (7a. Edición), 2005.
- Ferris, G.; Rosen, S.; Barnum, D. *Handbook of Human Resources*. Cambridge, Massachusetts: Blackwell, 1995.
- Figueroa, Sergio, Ormeño, Camila y Zúñiga, Victor. “Diagnóstico de clima laboral, basado en el proceso de modernización de las instituciones de salud pública: la autogestión en red”. Tesis de Licenciatura, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2012.
- Flannery, Thomas; Hofrichter, David; Platten, Paul. *Personas, desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios*. The Hay Group. Buenos Aires: Editorial Paidós, 1997.
- García, Mónica. “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”. Universidad del Valle, Colombia. *Cuadernos de Administración* n°42 (2009): 43-61.
- Gómez, R. “Gerencia educativa contemporánea”. Capítulo I de Tesis Doctoral. Universidad Libre de Costa Rica, 2007.
- Kassin, Saul; Fein, Steven; Rose, Hazel. *Psicología social*. México: Cengage Learning, 2010.
- Ministerio de Salud. *Plan Nacional Concertado de Salud*. Kinko’s Impresores S.A.C., 2007.
- Mintzberg, Henry. *Diseño de organizaciones eficientes*. Ed. El ateneo: Madrid-Argentina, 1989.
- Napoles, Maria. “Asertividad. Promotores deportivos comunitarios y salud”. *Revista digital Educación física y deportes, Buenos Aires*, 16, (2012): 165.
- Neal, A., Griffin, M. Hart.y P. “The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior”. *Safety Science*, 34 (2000): 99-109
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Peralta, Rodrigo. *El Clima Organizacional*. Gestipolis, 2002.
- Pérez-Bustamante, Guillermo y Sáenz, Fabiola. “Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas”. *Cuad. Econ., Volumen 29, Número 52* (2010): 183-212.

- Pinilla, Antonio. *Relaciones humanas y laborales en la empresa*. Barcelona: editores técnicos asociados S.A., 1972.
- Red de Salud Condorcanqui de Amazonas. *Reglamento de Organizaciones y funciones*. Red de Salud Condorcanqui, 2011.
- Red Salud Condorcanqui. *Documento Técnico. Necesidades de Inversión de los Establecimientos Estratégicos*. Ministerio de Salud, 2013.
- Robbins, Stephen y Judge, Timothy. *Comportamiento organizacional*. 13era ed.: México, Pearson, 2009.
- Robbins, Stephen. *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall, Octava Edición, 1999.
- Rodríguez, Joaquín. *Administración Moderna de Personal*. México. Editorial Learning, 7ª Edición, 2009.
- Segredo, Alina; García, Ana; López, Pedro; León, Pablo y Perdomo, Irene. “Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública”. *Revista Cubana de Salud Pública* (2015);41 (1): 115-129.
- Taype, Verónica. “Fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano”. Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi, 2001.
- Vásquez, Vilma. “Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de “San José”, Pacasmayo”. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, 2016.

RECIBIDO: 15/08/2019
APROBADO: 18/11/2019



Patsy. Pintura. Destacado artista nikkei, Oswaldo Higuchi (Perú, 1948)