



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora red
de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Curo Flores, Rosa Maruja (orcid.org/0000-0001-5076-7988)

ASESOR:

Dr. Esteves Pairazaman, Ambrocio Teodoro (orcid.org/0000-0003-4168-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con mucho amor para mis hijas Shanthalle y María Fernanda, a mi Padre Alberto y a la memoria de mi amada Madre Olga.

AGRADECIMIENTOS

Eterna gratitud a Dios por la meta lograda. A mis recordados maestros del Pregrado por su sapiencia, profesionalismo y experiencia de vida. Gratitud al Dr. Ambrosio Teodoro Esteves Pairazaman, por su dedicación y motivación permanente en el proceso y culminación del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE, HUANTA 2023", cuyo autor es CURO FLORES ROSA MARUJA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO DNI: 17846910 ORCID: 0000-0003-4168-0850	Firmado electrónicamente por: EPAIRAZAMANA el 31-01-2024 15:44:26

Código documento Trilce: TRI - 0736240





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CURO FLORES ROSA MARUJA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE, HUANTA 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CURO FLORES ROSA MARUJA DNI: 72654097 ORCID: 0000-0001-5076-7988	Firmado electrónicamente por: RCUROF el 30-01-2024 16:46:41

Código documento Trilce: INV - 1483916



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Variable clima organizacional	10
Tabla 2	Variable desempeño laboral	11
Tabla 3	Validación de expertos	12
Tabla 4	Confiabilidad de instrumentos	13
Tabla 5	Distribución de frecuencias del clima organizacional	15
Tabla 6	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable clima organizacional	16
Tabla 7	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	17
Tabla 8	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral	17
Tabla 9	Resumen rho de Spearman para el clima organizacional y el desempeño laboral	18
Tabla 10	Resumen de rho de Spearman para la dimensión comunicación y desempeño laboral	19
Tabla 11	Resumen de rho de Spearman para la dimensión motivación y desempeño laboral	20
Tabla 12	Resumen de rho de Spearman para clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral	21

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. Para ello, se empleó un enfoque basado en investigación de tipo básica, utilizando un diseño no experimental con alcance correlacional y un enfoque cuantitativo. Para recopilar los datos, se utilizó la técnica de la encuesta y se implementaron dos cuestionarios como instrumentos. Estos cuestionarios fueron sometidos a un proceso de validación mediante juicios de expertos, demostrando una alta aplicabilidad y una excelente confiabilidad, con coeficientes Alfa de Cronbach valuados en 0.875 y 0.956 respectivamente. La muestra del estudio consistió en 80 trabajadores administrativos que laboraban en la sede administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva perfecta entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r_s=0.908$, $p<0.05$). Por lo tanto, se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral y trabajadores administrativos.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between organisational climate and work performance in the Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. For this purpose, a basic research approach was used, using a non-experimental design with a correlational scope and a quantitative approach. To collect data, the survey technique was used and two questionnaires were implemented as instruments. These questionnaires were subjected to a validation process through expert judgments, demonstrating high applicability and excellent reliability, with Cronbach's Alpha coefficients valued at 0.875 and 0.956 respectively. The study sample consisted of 80 administrative workers who worked at the administrative headquarters of the Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte. The results obtained indicated a perfect positive correlation between organisational climate and work performance ($r_s=0.908$, $p<0.05$). Therefore, it is concluded that there is a relationship between organisational climate and work performance in the Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

Keywords: Organisational climate, job performance and administrative workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones para ser más competitivas, han puesto la mirada en el clima organizacional ya que es uno de los temas más notables en el desempeño laboral, para que una organización funcione de manera efectiva, el clima organizacional es de gran importancia para el buen desempeño del personal.

A nivel internacional indican que el clima organizacional es considerada como un conjunto de percepciones globales basadas en las emociones de los empleados tanto del sector público como del privado. EUROSTAT (2023) en su investigación indicaría que un cincuenta y cuatro por ciento de los empleados en España experimenta un alto grado de satisfacción en su trabajo, superando en diez puntos el promedio europeo, lo que se refiere a la percepción que los trabajadores tienen de su experiencia en la empresa. Sobre la base de sus datos de trabajo pero sí en las instituciones públicas existe un inadecuado clima organizacional, este termina por afectar la vida institucional, que se resquebrajan por falta de comunicación, malas decisiones o autoritarismo. El CEPAL, (2022) en su estudio a colaboradores de diferentes empresas, indican que el cuarenta por ciento de los empleados no se sienten apreciados por su empresa, esto recaería en el funcionamiento eficiente de una organización, para la OIT, (2022) Las empresas con mayor nivel de compromiso por parte de sus empleados son capaces de incrementar en un cincuenta por ciento de la lealtad de sus clientes. ocurre cuando la cultura organizacional es armoniosa y abarca el comportamiento emocional de los miembros de la organización, Sin embargo, saber qué representan las variables bajo estudio requiere una comprensión del comportamiento humano, las estructuras organizacionales y los procesos.

Según el informe del Ministerio de Salud (MINSA, 2018), se destaca la importancia crucial del clima organizacional para el rendimiento óptimo tanto del personal administrativo como del asistencial en las instituciones públicas. El informe señala que un clima organizacional inadecuado puede tener consecuencias significativas, afectando negativamente la vida institucional. Zumaeta, (2020) en su estudio donde el 81 por ciento de trabajadores considera al clima laboral muy

importante para desempeño el 86 por ciento de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. Este fenómeno se manifiesta a través de problemas como la falta de comunicación, la toma de decisiones deficientes y el autoritarismo, un estudio adicional, realizado por Pérez (2009), respalda esta afirmación al definir el desempeño laboral como las acciones y comportamientos observados en los empleados, considerados relevantes para alcanzar los objetivos organizacionales. Estos comportamientos son medibles en términos de las competencias individuales y el nivel de contribución a la empresa. Con el propósito de ilustrar la actualidad de la situación, la Defensoría del Pueblo (2023) informa que, durante los primeros cuatro meses del año 2023, se llevaron a cabo 215 manifestaciones colectivas en el ámbito laboral, y se documentaron un total de 554 incidencias. Este dato refleja la creciente preocupación en torno a las condiciones laborales y la necesidad urgente de abordar los problemas subyacentes en el ámbito organizacional. DECHS, (2021) en una encuesta realizada a quinientos empleados, se revela que el setenta y tres por ciento de los trabajadores en Perú tiene la intención de cambiar de trabajo o abandonar su empleo actual. Dentro de este grupo, el 24 por ciento atribuye su deseo de renunciar al ambiente laboral negativo y la cultura organizacional en su trabajo actual, esto nos indicaría se debe de abordar y mejorar el ambiente laboral en las empresas como una acción esencial para mantener y estimular a los empleados. Al concentrarse en establecer un entorno de trabajo positivo y saludable, las organizaciones no solo disminuirían la posibilidad de perder talento, sino que también elevarían la satisfacción y el compromiso de su personal, demostrando que los resultados obtenidos a nivel internacional sobre un buen clima organizacional en las instituciones, han favorecido a las empresas.

En la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte de Huanta se pudo visualizar la falta de comunicación conflicto entre ellos, insatisfacción, causado por la desconfianza entre los colaboradores, se experimenta actitudes de rechazo, rotación de empleados, se percibe bajo rendimiento y desempeño, baja calidad de servicio, porque se encuentran con stress laboral, todas las consecuencias traen consigo

tensión en los empleados, que causa paulatinamente, perjuicios en su salud y baja productividad el cual influye significativamente en los avances de los indicadores.

La investigación abordó la problemática general ¿existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023? Asimismo, los problemas específicos son: a.¿En qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?;b.¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?, c.¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023? y d.¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la productividad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?

Se justifica teóricamente por que tiene como objetivo resaltar la relevancia de entender esta relación, apoyándonos en teorías y pruebas concretas que respaldan cómo el clima organizacional influye en el desempeño de los empleados, tiene *justificación práctica* ya que tiene un impacto directo en los resultados y la competitividad de la organización, se *justifica metodológicamente* ya que busca asegurar un enfoque sólido y meticuloso en la investigación de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral lo que proporcionará las bases para señalar nuevas políticas laborales para dichos colaboradores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte (UERSAN), en consideración los problemas que se observen en el clima organizacional de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte (UERSAN).

Tanto los trabajadores administrativos como los directivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte (UERSAN) se beneficia de la investigación, podrán implementar medidas de mejora para la institución. Así el trabajador administrativo se desarrollará en un clima organizacional que favorezca su estado anímico entre el equipo de trabajo para mejorar su Satisfacción laboral, ya que un mejor desempeño de los trabajadores es beneficioso para la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte (UERSAN) ya que se evidencia en la productividad de los indicadores sanitarios. A su vez, esta investigación puede ser replicada en otras instituciones.

Dentro de este contexto el estudio planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023, asimismo se presentarán los objetivos específicos: a. Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023; b. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023, c. determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. y d. determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

De otra parte, la investigación presenta como hipótesis general se establece lo siguiente: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. Las hipótesis específicas son las siguientes: a. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. B. Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023, c. existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023 y d. existe relación entre el clima organizacional y la productividad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, varios expertos aportaron con sus saberes en el tema. Bravo et al. (2023) llevó a cabo una investigación de naturaleza cuantitativa descriptiva sobre el clima organizacional en entidades comerciales pequeñas y medianas situadas en Ayacucho. Fue aplicado un formulario de preguntas a 176 empleados de múltiples empresas comerciales. Los resultados indicaron la importancia de que los líderes empresariales creen tácticas para elevar la percepción del entorno laboral dentro de sus compañías.

De acuerdo a Olivera et al. (2021) estableció la asociación entre las variables en una organización, mediante enfoque que busca establecer relaciones causales por medio del análisis cuantitativo de correlaciones, de tipo no experimental. La investigación involucró a 80 trabajadores y llegó a la conclusión de que hay un impacto directo que tiene el ambiente de trabajo sobre el desempeño de los trabajadores.

A su vez, Mendoza (2021) Estableció la conexión del clima en la empresa con el desempeño en las labores mediante un diseño de investigación que analiza correlaciones entre variables en un único punto temporal sin llevar a cabo intervenciones experimentales. La muestra incluyó a 30 empleados, y la conclusión principal fue que se observa asociación positiva significativa entre dichas variables.

En otro sentido, Pariona, et al. (2021) donde determinó la asociación que se genera entre el clima en la empresa y el desempeño en las labores, empleó un diseño de investigación sin experimentación, utilizando una muestra recopilada en un único período de tiempo de 202 trabajadores administrativos, se utilizó como instrumento el cuestionario, concluyendo que se resalta la fuerte disposición y voluntad de compartir metas personales con las de la empresa, mostrando que un entorno laboral efectivo se relaciona con un rendimiento profesional sólido, mientras que un entorno laboral deficiente está vinculado a un rendimiento de trabajo insatisfactorio.

En paralelo, Loyola (2021) Realizó un estudio que evaluó la asociación que se da entre el clima en la empresa y el desempeño en el trabajo. Llevó a cabo un estudio de naturaleza cuantitativa, donde no hubo experimento y su alcance fue correlacional, contó con un grupo de 40 empleados, los hallazgos señalaron que 40 por ciento de los participantes consideraron que el clima dentro de la organización resultaba ser

desfavorable, y el 39 por ciento mostró un nivel de desempeño bajo. La correlación de Spearman reveló el valor de 0.893, que apoya la hipótesis alternativa e indica una significativa asociación de carácter positivo del clima dentro del ambiente de labores y el desempeño en el trabajo. Además, se ha observado que ($Rho=0.939$) y ($Rho=0.943$) constituyen las dimensiones que están estrechamente vinculadas con el esfuerzo laboral de los empleados en el negocio.

En el ámbito internacional, se toman en cuenta investigaciones como: Macías y Vanga (2021) en el estudio académico acerca del clima en la empresa y la motivación en el trabajo como elementos de estrategias para potenciar la empresa, y basado en un enfoque cuantitativo, se llegó a la conclusión de que los diagnósticos realizados en la organización deben ser utilizados como herramientas para la planificación de mejoras, especialmente dirigidas a abordar los aspectos desfavorables identificados. Se recomienda la implementación de medidas inmediatas en un lapso corto, mediano y largo.

A su vez, Rahmat et al (2020) en su investigación científica cuyo objetivo fue elucidar los papeles mediadores de la cohesión y el compromiso con la organización en la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño. Este trabajo contó con 197 académicos como muestra éstos pertenecían a instituciones privadas de educación superior en el contexto de Indonesia. Los hallazgos destacaron que el clima dentro de la empresa ejerce un efecto positivo tanto en la cohesión como en el compromiso organizacional, así como en el desempeño. Además, se observó que la cohesión y el compromiso organizacional desempeñan un papel mediador al transmitir la influencia del ambiente laboral en el rendimiento laboral.

Igualmente, Obeng, et al. (2021), estudio explora el efecto del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral. Se empleó un cuestionario como instrumento con una muestra de 431 participantes, y los resultados señalaron, en primer lugar, que la pasión por el trabajo armoniosa actuó como mediadora parcial entre el ambiente de labores y la asociación con el rendimiento laboral. Seguidamente, se observó que el intercambio líder-miembro moderaba de modo negativo la conexión entre el clima organizacional y la pasión por la labor armoniosa. Por último, se destaca que el coaching como práctica de gestión refuerza positivamente la vinculación entre el

ambiente de labores y el rendimiento en el trabajo. El artículo aborda las consecuencias teóricas y prácticas que se derivan de estos descubrimientos.

En cuanto a las teorías asociadas con la primera variable Clima Organizacional. Chiavenato (2011) señala que la calidad del entorno organizacional percibido por los colaboradores, y su impacto en su comportamiento, es lo que puede definirse como el efecto del entorno circundante en el impulso de los subordinados. Para Goncalves, (1997) corroboró que clima alude a las características específicas de entorno laboral, las cuales son experimentadas de forma directa o indirecta por aquellos empleados que operan en dicho entorno. El clima afecta al comportamiento laboral y actúa como variable mediadora que vincula a los factores organizativos con el comportamiento individual. En conjunto con las configuraciones y atributos propios de las organizaciones, así como los subalternos que integran la organización, conforman sistemas interdependientes y altamente dinámicos, Sandoval, (2004) la manera en que se percibe el entorno de trabajo por parte de los integrantes del negocio, abarcando aspectos como la estructura, el enfoque de gestión, la comunicación, la motivación y la compensación, impacta directamente en el comportamiento y el rendimiento individual. para Méndez (2006), la raíz del clima organizacional es parte de la sociología empresarial, particularmente en la teoría de las relaciones de naturaleza humana. En ella, se resalta elevancia del individuo en su función laboral y su contribución en un entorno social organizacional. Además, se describe el clima organizacional como el producto de cómo individuos crean y desarrollan interacciones dentro de la sociedad, los cuales son influenciados por el conjunto de actitudes, creencias y valores, al igual que por su entorno interno. Chiavenato (2000) se lo conceptualiza como las cualidades o aspectos del entorno laboral que son observados o experimentados por aquellos que forman Sección de la estructura organizativa que desempeñan una influencia directa sobre la conducta de los subalternos.

En tanto, el clima en la organización para García (2009) refleja las percepciones de un individuo en relación con la organización en la que está empleado y la evaluación que ha desarrollado acerca de elementos como libertad, organización, incentivos, reconocimiento, atención, amabilidad, respaldo, transparencia, entre otros factores. Chiavenato (2007), señala el clima organizacional constituye un ambiente motivacional

que debe imperar entre cada integrante dentro del entorno corporativo, se ve como positivo cuando las demandas individuales, son cumplidas y desfavorable cuando esas necesidades no son satisfechas. Además, se destaca la capacidad de las personas para adaptarse a diversas situaciones. Brunet (2007), lo define como la colección de experiencias perceptivas generales que los individuos tienen acerca del entorno dentro de la organización. En este proceso, cada persona, al formar su percepción del entorno interno, ejerce el papel de observador y procesador de información, utilizando datos reales y características de la organización.

Así mismo, se determinó como dimensión dos a la motivación, definida por Amorós, (2008) indica que se describe como una fuerza interna que impulsa a una persona a alcanzar metas y resultados específicos, derivada de la percepción de una carencia en el bienestar o la necesidad de un cambio en dicho bienestar, ya sea por exceso o por defecto.

En ese mismo entorno, se identificaron dos aspectos relacionados con la comunicación, Chiavenato, (2006) destaca que la comunicación se define como el acto del intercambio y entendimiento de información entre personas. En consecuencia, toda comunicación implica al menos a dos individuos: aquel que transmite el mensaje y aquel que lo recibe.

En consideración a las teorías relacionadas con la variable 2 de Desempeño laboral, el autor Stoner, (1994) aseveró que es una manera donde los integrantes de una organización colaboran de manera eficiente es alcanzar un objetivo compartido, obedeciendo normas fundamentales previamente establecidas. Por, Milkovich y Boudreau, (1994) el cual engloba una serie de atributos individuales, que abarcan competencias, destrezas, requerimientos y atributos, entre distintos aspectos. Los cuales tienen interacción con la naturaleza de la labor y la estructura organizativa, generando conductas que afectan en los resultados. Según Puchol, (1994) es un procedimiento constante, organizado y estructurado que se lleva a cabo de manera escalonada, donde se emiten juicios sobre el desempeño de los empleados en sus labores diarias. Este proceso está diseñado para sustituir evaluaciones arbitrarias y se fundamenta en diversos criterios. Según Bittel, (2000) el rendimiento laboral está influenciado por las expectativas del empleado dentro de la organización y se

manifiesta a través de sus actitudes y su deseo de concordancia. De este modo, el rendimiento está relacionado con las destrezas o competencias y el conocimiento del trabajador para alcanzar las metas de la compañía.

Además, en otro aspecto, se determinaron como dimensión uno satisfacción laboral, Para Morillo, (2006) la satisfacción laboral se define como el juicio favorable o desfavorable que alguien tiene un trabajador de su trabajo, que se manifiesta en el grado de correspondencia entre las expectativas laborales de las personas, recompensas, relaciones y estilo de liderazgo. Para Autores, (2004) La satisfacción laboral es la disposición emocional que los empleados experimentan hacia su trabajo y su rendimiento. Puede afirmarse que un empleado está contento con su trabajo si siente felicidad, alegría o satisfacción como resultado de sus labores. En caso contrario, se puede inferir que los empleados no están satisfechos con su trabajo.

De igual modo, se determinaron como dimensión dos productividad, Paz y Gonzales, (2013) definen incrementar la productividad a través de la mejora y optimización del proceso de producción, resultando en una mejoría implica una evaluación positiva de la eficiencia y eficacia en términos comparativos. Gaither y Frazier, (2005) indica que la productividad implica mejorar y optimizar el proceso de producción, mientras que la mejora se relaciona con una valoración positiva en términos de una comparativa entre la porción de recursos empleados y la porción de bienes tangibles e intangibles que fueron generados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este trabajo se sitúa dentro del contexto en ámbito de la investigación básica, con la intención de ampliar y ahondar en el tema en la comprensión científica actual del ambiente específico, sin considerar objetivos de aplicación inmediata, siguiendo lo estipulado por (CONCYTEC, 2018).

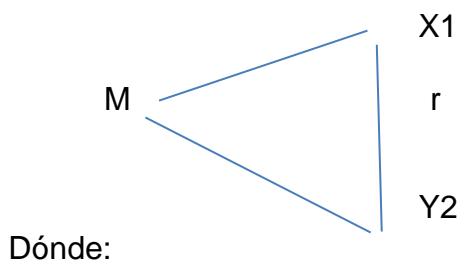
Para este trabajo, se decidió emplear un enfoque inspirado en números con el afán de explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el estudio se fundamentó en un diseño correlacional descriptivo naturaleza básica, empleando enfoques numéricos que buscan establecer relaciones y medir las variables involucradas en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Se decidió emplear un diseño no experimental, en esta situación, Se establece que, en este enfoque, el investigador no interviene o modifica las variables. Además, se señala que se trata de estudio sistemático y basado en la experiencia práctica en que los investigadores no tienen la capacidad de gestionar las variables independientes debido a la imposibilidad de manipular su rendimiento (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó un enfoque descriptivo correlativo en el análisis, acorde con Huaire (2019), los estudios de naturaleza correlacional poseen un valor descriptivo y se emplean discernir la conexión entre variables y determinar su nivel de asociación.

La estructura planteada para la investigación es la siguiente:



M = Trabajadores activos Administrativos de la U.E.

X1 = Clima organizacional

Y2 = Desempeño Laboral

R = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Definición Operacional: El clima organizacional constituye una variable cuantitativa, de escala ordinal y se dividirá en dos dimensiones: comunicación y motivación.

Definición Conceptual del clima organizacional, Según Brunet (2007) alude a la percepción global que poseen los individuos acerca de su entorno organizacional. En la formación de su percepción sobre el entorno interno, el individuo desempeña el papel de procesador de información, utilizando datos reales y las características de la organización, a la vez que observa sus propias características.

Tabla 1

Variable Clima organizacional

Variables e indicadores				
Variable 1: Clima organizacional				
Dim.	Inds.	N° de ítems	Esc. de med.	Niv. e rang.
Comunicación	Toma de decisiones	1-8	Ordinal	(1) Nunca
	Participación			(2)Casi nunca
	Integración			(3) A veces
Motivación	Logro de objetivos	9-16		(4)Casi siempre
	Poder			(5) Siempre
	Autorrealización			

3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición Operacional: La variable desempeño laboral se considera una de naturaleza cuantitativa, será de escala ordinal y constará de dos Dim. satisfacción laboral y productividad

Definición Conceptual del desempeño laboral, según Stoner, (1994) hace alusión a cómo los integrantes de la organización colaboran de manera efectiva para lograr objetivos compartidos, siguiendo las reglas fundamentales previamente establecidas.

Tabla 2*Variable Desempeño Laboral*

Variables e indicadores				
Variable 2: Desempeño Laboral				
Dim.	Inds.	N° de ítems	Esc. de med.	Niv. e rang.
Satisfacción laboral	Satisfacción con la estabilidad de empleo	Del 17 al 24	Ordinal	(1) Nunca
	Satisfacción con la retribución salarial			(2) Casi nunca
	Satisfacción con las condiciones de trabajo			(3) A veces
				(4) Casi siempre
				(5) Siempre
Productividad	Perfil del trabajador	Del 25 al 32		
	Eficiencia técnica del trabajador			
	Eficiencia del trabajador			

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población contemplada en este trabajo consistió en empleados administrativos de la U.E. que estuvieron empleados durante el año 2023. La institución pública en cuestión cuenta con una plantilla de 80 colaboradores. La población está enfocado a un conjunto limitado de elementos que comparten características comunes, y que estos elementos amplían las conclusiones y metas del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.2. Muestra

Muestreo se realizó teniendo la relación total de 80 colaboradores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte. (Hernández y Mendoza, 2018) indica que cuando el total de la población, por la cantidad de elementos que la conforman, resulta viable para su análisis, no se necesitará tener una muestra. En efecto, podrá investigarse o conseguir datos de la población total. Se realizó un muestreo no probabilístico Arias (2021) refiere que se emplea cuando la población de interés es considerablemente reducida, con menos de 100 individuos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

El método utilizado la recopilación de datos se implementó un cuestionario destinado a los colaboradores de la U.E. Es un método diseñado para hacer preguntas a los participantes con el fin de que los investigadores puedan adquirir información o recopilar datos objetivos, (Hernández y Mendoza, 2018) Identificamos la persona incluida dentro de la unidad de estudio, ya sea directa o indirectamente, por medio de la formulación de interrogantes con el propósito de investigar y recoger información (Arias, 2020).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

En esta investigación, se empleó un cuestionario como instrumento de trabajo, mediante el cual se analizaron un conjunto de cuestionamientos vinculadas a variables que posibilitaron la obtención de información relevante. (Hernández y Mendoza, 2018) mencionan la utilización de los cuestionarios es la estrategia frecuente y eficaz, especialmente se busca investigar a una amplia cantidad de personas, Dado que simplifica la adquisición de respuestas sin rodeos mediante el uso de formularios proporcionados a los participantes.

Este trabajo de investigación incluye dos conjuntos de preguntas con elementos y se utilizó una escala Likert que emplea los siguientes rangos: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Con el fin de garantizar la integridad y la pertinencia del contenido, se contó con la participación de un grupo compuesto por tres expertos cualificados provenientes de la administración pública y con experiencia en la enseñanza universitaria. (Hernández y Mendoza, 2018), Su tarea consistió en validar el instrumento utilizado, poniendo énfasis en aspectos de claridad, consistencia y relevancia

Tabla 3

Validación de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Dr. Bullón Solís, Omar	Docente en Investigación	Aplicable
Dr. Esteves Pairazaman Ambrocio Teodoro	Docente en Investigación	Aplicable
Mg. Huayhua Aguirre, Fernando Félix	Docente IESTP Huanta	Aplicable

Además, respecto a la confiabilidad del instrumento, se resalta los resultados obtenidos mediante alfa de Cronbach utilizando el sistema de procesamiento

estadístico SPSS V28, ejecutado para la primera v1, obteniendo un índice 0.875, y el estudio de la v2. Obteniendo un índice 0.956, Según los criterios definidos, se ha evaluado con una confiabilidad excelente, lo que implica que los elementos son consistentes entre sí y pueden ser utilizados en diferentes unidades de análisis.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	" α "
Clima organizacional	0.929
Desempeño laboral	0.938

Fuente Elaboración propia

3.5. Procedimientos

En un principio, se detectó un problema en el ámbito de estudio, particularmente en la institución, identificando una dificultad relacionada con la v1 Clima Organizacional y la v2 desempeños laboral. Para recopilar la información, se coordinaron con la Dirección Ejecutiva de la U.E. Se coordinó con el jefe de Recursos Humanos y otros responsables para obtener la autorización necesaria para realizar las encuestas. Después de validar los instrumentos, tuvo lugar una prueba piloto y se recogieron los datos de forma definitiva. Estos datos se ingresaron al software SPSS V28 y se evaluó la confiabilidad de los instrumentos gracias al coeficiente Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

En este trabajo, se recopilaron y estructuraron los datos empleando las aplicaciones Excel y SPSS, así como los programas de hojas de cálculo y estadísticas SPSS. Para llevar a cabo el análisis descriptivo, se emplearon tablas cruzadas e histogramas con el propósito de reformular las cualidades de componentes de la investigación, como variables y las dimensiones. En cuanto al análisis a los resultados, se aplicó la prueba Rho de Spearman para determinar el grado de agrupación entre las variables examinadas.

3.7. Aspectos éticos

La identidad de los trabajadores involucrados en este estudio fue manejada de manera completamente discreta, respetando los principios éticos, autorización debidamente informada, la participación voluntaria y garantizando la confidencialidad

de la información. Para Moriña (2021) Indica que la ética constituye el fundamento de todo estudio que implique a individuos, destacando la importancia del respeto a los derechos vinculados a la propiedad intelectual y los derechos inherentes a la condición humana. y la confidencialidad de los datos. Asegura que la información recopilada no será revelada, no será interpretada ni empleada con otros fines se hace referencia al cumplimiento de las Normas de citación de la séptima edición de la APA. También, se compromete a seguir todas las directrices del vicerrector de investigación universitaria resalta la importancia de la transparencia y sinceridad en cada etapa del procedimiento, en conformidad con las reglas establecidas.

IV. RESULTADOS

Los hallazgos fueron analizados utilizando en la versión 28 del aplicativo SPSS.

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Variable: Clima Organizacional

Tabla 5

Distribución de las frecuencias del Clima Organizacional UERSAN, 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Medio	23	28.7
Alto	57	71.3
Total	80	100,0

Nota: Recolección de datos (instrumento)

Interpretación:

Lo presentado en la tabla 3, un 23(28.7%) consideran el Clima Organizacional como en el nivel medio y mientras que el 57(71.3%) el nivel alto de los participantes como en el nivel alto, la percepción obtenida permite considerar que en el Clima Organizacional prevalece el nivel alto.

4.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional

Tabla 6

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de la UERSAN, 2023.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Comunicación	Medio	30	37.5%
	Alto	50	62.5%
Motivación	Bajo	3	3.8%
	Medio	25	31.3%
	Alto	52	65.0%

Nota: Recolección de datos (instrumento)

Interpretación:

Resultados de la tabla 4, en la dimensión comunicación un 30(37.5%) lo perciben en el nivel medio y mientras que el 50(62.5%) de los participantes como en el nivel alto, la percepción obtenida permite considerar que en la comunicación del Clima Organizacional prevalece el nivel alto; en la dimensión motivación un 3(3.8%) lo perciben en el nivel bajo, mientras que el 25(31.3%) el nivel medio y finalmente para el 52(65.0%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción obtenida permite considerar que en el motivación del Clima Organizacional prevalece el nivel alto.

4.1.3. Variable: Desempeño laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UERSAN, 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Medio	22	27,5 %
Alto	58	72,5 %
Total	80	100,0 %

Nota: Recolección de datos (instrumento)

Interpretación:

De igual modo lo presentado en la tabla 5, un 22(27.5%) el nivel medio y para el 58(72.5%) de los participantes como en el nivel alto, la percepción presentada permite afirmar que desempeño laboral se encuentran en un nivel alto.

4.1.4. Dimensiones de desempeño laboral

Tabla 8: *Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UERSAN, 2023.*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Satisfacción laboral	Medio	31	38.8%
	Alto	49	61.3%
	Bajo	2	2.5%
Productividad	Medio	17	21.3%
	Alto	61	76.3%

Nota: Recolección de datos (instrumento)

Interpretación:

Se hace necesario describir lo presentado en la tabla 6, en la dimensión satisfacción laboral un 31(38.8%) el nivel medio y finalmente para el 43(61.3 %) de los participantes como en el nivel alto, la percepción presentada permite afirmar que la satisfacción laboral del desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, en la dimensión productividad un 2(2.5%) consideran en el nivel bajo, mientras que el 17(21.3%) el nivel medio y finalmente para el 61(76.3 %) de los participantes como en el nivel alto, la percepción presentada permite afirmar que la productividad del desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel alto.

4.2. Resultados inferenciales

Para poder identificar adecuadamente los coeficientes de correlación se toman los criterios de rango y relación de Montes et al. (2021).

Tabla 9: Grado de relación coeficiente de correlación

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

Criterios de evaluación

Si valor $p > 0.05$ se tiene que consentir H_0

Si valor $p < 0.05$ se tiene que negar H_0

Estadística de prueba

Se aplicó el coeficiente de Spearman (Rho) dado que las variables tienen característica categórica y su medición es ordinal.

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UERSAN 2023.

H1: Existe relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UERSAN 2023.

Criterios de evaluación

Si valor $p > 0.05$ se tiene que consentir Ho

Si valor $p < 0.05$ se tiene que negar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó el coeficiente de Spearman (Rho) dado que las variables tienen característica categórica y su medición es ordinal.

Tabla 9

Resumen rho de Spearman para el Clima Organizacional y variable desempeño laboral

Correlaciones			Clima Organizacional	Desempeño laboral
Rho Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente	1,000	,908**
		p (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente	,908**	1,000
		p (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . Esta correlación resulta significativa a un nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación:

Se obtuvo un valor de $p =$ valor es $0.000 < 0.05$ lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación. Estos resultados proporcionan evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la variable "Clima Organizacional" y la variable "desempeño laboral" en los trabajadores

de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0.908, lo que, de acuerdo con Montes et al. (2021) indica una correlación positiva muy fuerte. Esto implica que, un buen Clima Organizacional, está asociado con un mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

Hipótesis específicas 1

Ho: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la UERSAN 2023.

H1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la UERSAN 2023.

Tabla 10

Resumen de rho de Spearman para la comunicación y variable desempeño laboral

Correlaciones		Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho	Comunicación	Coeficiente	1,000
Spearman		p (bilateral)	,622**
		N	,000
			80
	Desempeño laboral	Coeficiente	,622**
		p (bilateral)	1,000
		N	,000
			80

** . Esta correlación resulta significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación:

Se ha obtenido un valor de $p = 0.000 < 0.05$ Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación. Esto proporciona evidencia para afirmar que hay una relación significativa entre la primera dimensión de la primera variable, comunicación, y la segunda variable de desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0.622, lo que, de acuerdo con Montes et al. (2021) indica una correlación positiva considerable. Esto implica que, a

medida que aumenta la dimensión 1 de comunicación, se observa un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores.

Hipótesis específicas 2

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la UERSAN 2023.

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la UERSAN 2023.

Tabla 11

Resumen de rho de Spearman para motivación y variable desempeño laboral

Correlaciones		Despersonalización	Desempeño laboral
Rho	Motivación	Coefficiente	,677**
		p (bilateral)	,000
		N	80
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente	,677**
		p (bilateral)	,000
		N	80

** . Esta correlación resulta significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se ha obtenido un valor p = valor es $0.000 < 0.05$ Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Esta evidencia nos permite afirmar que existe una relación entre la segunda dimensión de la primera variable, motivación, y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. El coeficiente de correlación obtenido fue 0.677, lo que, de acuerdo con Montes et al. (2021) indica una correlación positiva considerable. Esto sugiere que un aumento en la dimensión 2, motivación, está asociado con un mejor desempeño laboral en los colaboradores.

Hipótesis específicas 3

Ho: No relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UERSAN 2023.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los

colaboradores de la UERSAN 2023.

Tabla 12

Resumen de rho de Spearman para la variable clima organizacional y la dimensión de la segunda variable satisfacción laboral

Correlaciones			Realización personal	Desempeño laboral
Rho	Clima organizacional	Coeficiente	1,000	,742**
Spearman	organizacional	p (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente	,742**	1,000
		p (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . Esta correlación resulta significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación:

El valor de $p = \text{valor}$ es $0.000 < 0.05$. Como resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Esta evidencia proporciona fundamentos para afirmar que existe una relación entre la variable 1, clima organizacional, y la dimensión de la 2da variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023. El coeficiente de correlación calculado fue de 0.742, lo que, de acuerdo con Montes et al. (2021) indica una correlación positiva considerable. Esto implica que a medida que la variable 1 clima organizacional aumenta, la satisfacción laboral tiende a aumentar en los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

En esta sección, comienza con un resumen de los resultados, luego se exploran los antecedentes relacionados con ambas variables. Se compara una de ellas para respaldar semejanzas o contrastes, siguiendo el orden presentado en los resultados descriptivos e inferenciales; en relación a la V1 Clima Organizacional, los descubrimientos muestran con el fin de abordar el propósito principal del trabajo, que es determinar la relación clima organizacional y el desempeño laboral en la UERSAN 2023, se cuenta con resultados descriptivos, en donde 23 (28,7%) consideran al clima organizacional como medio, mientras que 57 (71,3%) como alto. Los hallazgos indican que el Clima Organizacional puede ser considerado positivo. Las dimensiones reflejan una tendencia similar, con un predominio de niveles medianos que podrían ser considerados regulares, con beneficios ligeros. La situación es similar en el caso de la variable de desempeño laboral, como se muestra en el cuadro 5, un 22 (27,5%) mencionan al desempeño laboral se ubica en la categoría medio, en tanto que el 58 (72,5%) nivel alto, los resultados sugieren que el desempeño laboral basándose en la percepción mostrada.

Según los resultados de la muestra en relación con el objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la UERSAN. El valor obtenido de p es $0.000 < 0.05$, lleva a la refutación de la hipótesis nula y a la validación la hipótesis de estudio. Estos hallazgos ofrecen sólida evidencia para sostener la presencia de una conexión relevante entre las variables, a saber, "clima organizacional" y "desempeño laboral" en la U.E. Además, identificó un índice de correlación de 0.908.

En relación a las investigaciones previas tomadas como referencia donde se coincide con las variables Clima Organizacional y desempeño laboral, se concuerda con Bravo et al. (2023) donde indica que percepción indica un clima organizacional que se considera medianamente positivo pero con tendencia hacia aspectos negativos, mostrando falencias en áreas importantes como la flexibilidad de la organización, la comunicación efectiva y el entorno laboral adecuado, de la misma manera concuerda con Olivera et al. (2021) donde determinó que hay influencia directa

del clima organizacional sobre el desempeño laboral. Igual modo se coincide con Mendoza (2021) refiere que hay asociación positiva y alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral. De igual forma, concide con Loyola (2021) el cual indica una relación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados inferenciales que guían hacia el logro de objetivo general por medio de la hipótesis general existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la U.E, donde las variables están fuertemente vinculadas ($r_s = .908$, $p = .000 < 0,05$). Al respecto se concuerda con Loyola (2021) Realizó un estudio que evaluó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, Virú 2020. El enfoque aprovechado fue cuantitativo, no experimental y correlacional, con un grupo de 40 empleados, los hallazgos señalaron que un 40 por ciento de participantes consideraron que el clima organizacional era desfavorable y 39 por ciento mostró un nivel bajo en el desempeño laboral. El análisis de Rho de Spearman reveló un puntaje igual a 0.893, respaldando la hipótesis alternativa y señalando una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, se observó que el compromiso personal ($Rho = 0.939$) y la formación y desarrollo personal ($Rho = 0.943$) son dimensiones que tienen una conexión más estrecha con el rendimiento de la fuerza laboral.

En la exploración de los resultados para cumplir el objetivo específico 1 se llevó a cabo una contrastación para determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la U.E, en la tabla 9, se halló que comunicación y el desempeño laboral lo cual señala una relación positiva considerable ($r_s = .622$, $p = .000 < 0,05$). También hubo hallazgos parecidos en Mendoza (2021) determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, utilizó el diseño no experimental transversal correlacional, con muestra a 30 empleados, donde concluye que hay relación positiva, que además es alta, entre las variables clima organizacional y desempeño laboral y entre la comunicación y desempeño laboral en una empresa de Capacitación del Perú, con un valor de Rho Spearman de ,699 estableciendo que hay una relación estadística de gran significancia entre la comunicación y el desempeño laboral.

Los hallazgos también se alinean con el objetivo específico 2, mediante la aplicación de pruebas de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en la U.E, evidenciando que la motivación y el desempeño laboral están fuertemente vinculados ($r_s = .677$, $p = .000 < 0,05$), Aquello en lo que se enfatiza mediante Obeng, et al. (2021), estudio explora el efecto del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral. Se empleó un cuestionario como instrumento con una muestra de 431 participantes, y los resultados señalaron, en primer lugar, que la pasión por el trabajo armoniosa actuó como mediadora parcial entre el clima organizacional y la relación con el desempeño laboral. En segundo punto, se comprobó que el intercambio líder-miembro moderó de manera negativa la conexión entre el clima organizacional y la pasión por el trabajo armonioso. Por último, se destacó que el coaching fortaleció de modo positivo la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Del mismo modo, el estudio aborda las consecuencias teóricas y prácticas que se derivan de estos descubrimientos.

En respuesta dirigida objetivo específico 3 para verificar a través de la comparación de hipótesis específica 3. Para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción en la U.E, se prueba el clima organizacional y la satisfacción laboral y están asociados muy altamente ($r_s = .742$, $p = .000 < 0,05$). Esto es similar con lo reportado por Pariona et al. (2021) donde determinó la relación entre clima organizacional y desempeño profesional. Empleó un diseño no experimental de tipo transversal para la selección de la muestra de 202 trabajadores administrativos, se aprovechó el cuestionario como instrumento, concluyendo que existe una gran disposición y un sentimiento de compartir las metas personales con los objetivos organizativos, lo que sugiere que un clima organizacional eficiente conduce a un desempeño laboral adecuado, mientras que un clima organizacional inadecuado conduce a un desempeño laboral inadecuado.

En investigaciones relacionadas con temas similares, encontramos a Macías y Vanga, (2021) en su artículo clima organizacional y motivación laboral, con enfoque cuantitativo el cuál concluyó que los diagnósticos ejecutados a la organización deben

servir de instrumentos para los planes de mejora que prioricen los aspectos desfavorables descubiertos. Debiendo de tomar acciones inmediatas.

Por lo que aceptamos lo indicado por, Bravo et al. (2023) quien describió el clima organizacional en las pymes del sector comercio en Ayacucho, fue de tipo cuantitativa descriptiva, se aplicó a 176 empleados de distintas empresas comerciales un cuestionario, concluyendo que los directivos de estas empresas deben diseñar estrategias para mejorar la perspectiva sobre el clima organizacional, se halló coincidentes con Rahmat et al. (2020) donde analizó explicar los roles mediadores de la cohesión y el compromiso organizacional dentro del efecto del clima organizacional hacia el desempeño. Tuvo de muestra a 197 académicos en instituciones privadas de educación superior en el contexto de Indonesia. El resultado indicó que el clima organizacional tiene un impacto positivo en cohesión, el compromiso organizacional y el rendimiento. Además, el resultado también describe que la cohesión y el compromiso organizacional median el efecto del clima organizacional en el desempeño.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se identificó una relación asociativa positiva muy fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad, se halló una conexión estadística mediante un coeficiente de correlación igual a 0.908.
- Segunda:** Se identificó la relación asociativa positiva considerable entre la comunicación y el desempeño laboral en la entidad, se halló una conexión estadística mediante un coeficiente de correlación igual a 0.622.
- Tercera:** Se dio a conocer la relación asociativa positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral de la entidad, se halló una conexión estadística mediante un coeficiente de correlación igual a 0.677.
- Cuarta:** Se estableció una relación asociativa positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la entidad, se halló una conexión estadística mediante un coeficiente de correlación igual a 0.742.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Director Ejecutivo en la entidad, impulse la ejecución de un programa de evaluación regular del Clima Organizacional de los colaboradores en la entidad, permitirá identificar áreas de mejora y abordar preocupaciones en tiempo real.

Segunda: El Director Ejecutivo deberá de establecer canales de comunicación efectivos que faciliten la expresión de ideas, sugerencias y preocupaciones por parte de los colaboradores.

Tercera: El Director Ejecutivo deberá de Implementar programas de reconocimiento que destaquen los éxitos alcanzados tanto a nivel individual como en grupo, esto aumentará la motivación de cada colaborador y mejorar su desempeño laboral.

Cuarta: Al jefe de Recursos Humanos debe realizar un análisis periódicos del desempeño laboral de sus colaboradores para detectar y resolver posibles obstáculos que puedan afectar la productividad de manera rápida y eficaz.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2008). *Comportamiento Humano en las Organizaciones del Norte del Perú*.
- Autores, C. (2004). *El factor humano en las relaciones laborales*. Madrid:: Pirámide.
- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. Huancayo.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Agip. R. G., y Barboza, A. Y. (2018). Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Albán, S., & Pruna, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Quito: Universidad Central de Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11797>.
- Alegre, M. (2017). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSE – DIS Chimbote, 2017. Chimbote: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Altamirano, M., Gálvez, M. & Inche, F. [2018]. Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima, 2018 [tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://bit.ly/3DRMJAZ>
- Altez, E. & Arias, L. [2018]. Clima Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año

2018 [tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú].
<https://bit.ly/3u27ypr>

Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. [Traducido al español por José Real.

Bravo Rojas, L., Egusquiza Rodriguez, M., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 15. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39396/44362>

Basauri, G., Cabrera, K., & Ramirez, B. (05 de Febrero de 2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la generación Y: casode empresa del sector de venta mayorista de combustible NUMAY S.A.,Lima Metropolitana en el periodo 2018- 2019. Lima: PUCP. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18163>

Belsuzarri A., y Acosta P. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019. Tesis de pregrado, universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10409>

Blácido, A. (2018). Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. LimaPerú.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>

Bobadilla, C. C. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Intitutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Escuela de posgrado, Huancayo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251>

Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo. Tesis de maestría.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: 7ma Edición: McGraw-Hill Interamericana.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2022), "Nuevas proyecciones económicas para América Latina y el Caribe 2022-2023" [en línea] <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-espera-desaceleracioncrecimiento-america-latina-caribe-2023-expansion-proyectada>.

DECHS consultora (2021) " El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta", <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>

Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de productos y Operaciones* (8ª edición). Mexico: International Thomson.

Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm

Gonzales Nieves, A. (2017). *La influencia de la gestión administrativa en la toma de decisiones de la Universidad Tecnológica del Perú S.A.C., Los Olivos 2017*. Obtenido de Repositor UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3229>

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.

Loyola Morillas, N. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa los Cipreses S.A.C. virú 2020*. Trujillo, PERÚ.

Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28370/Loyola%20Morillas%2c%20Nancy%20Liliana%20%28parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Macías García, E., & Vanga Arvelo, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*. Obtenido de <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Mendoza Zárate, J. (09 de 2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021. *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1479>

Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*. Sapiens.

Núñez, J.L. (2019). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Hospital de Apoyo, Bagua, Amazonas. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500>

Ochante, F., Pimentel, S., & Tello, M. (2018). Estres laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima, Perú: Universidad Cayetano Heredia.

Pastor, A. [2018]. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú]. <https://bit.ly/3lLk35a>

Pino, E., Granja, A. & Niño, Y. [2021]. Influence of the Organizational Climate in the Labor Performance of workers of the Hospital Type B. Huambalo. *Scientific Journal Domain of Sciences*, ISSN 2477-8818, Vol. 7, núm 4, Agosto Especial 2021, pp 23-38. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>

- Obeng, A., Zhu, Y., Awuni Azinga, S., & Ewudzie Quansah, P. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: investigando el papel mediador de la pasión por el trabajo armonioso y el papel moderador del intercambio y entrenamiento líder-miembro. *SABIO Abierto*, 11. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Olivera Garay, Y., Leyva Cubillas, L., & Napán Yactayo, A. (agosto de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. (F. d. Universidad Científica del Sur, Ed.) *Revista Científica de la UCSA*. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2022a), Informe regional productividad. Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades, Lima.
- Pariona Luque, R., Rivero Pariona, Z., González Ríos, R., & Hinojosa Benavides, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11.
- Paz, C., & Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega.
- Rahmat , A., Rasyid Abdillah, M., Sidik Priadana, M., Wu , W., & Usman, B. (2020). Clima Organizacional y Desempeño: Los Roles de Mediación de Cohesión y Compromiso Organizacional. *Conferencia internacional sobre medio ambiente y tecnología 10 y 11 de agosto de 2018*. Obtenido de <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/469/1/012048/pdf>
- Universidad ESAN (2020). ¿Cómo mantener un buen Clima Organizacional laboral en tiempos de pandemia? Recuperado de <https://bit.ly/3CfBSzN>
- Sandoval Caraveo, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.
- Zepeda , R. (2010). *Estratedias de Involucramiento Laboralen Pymes de Servicio y Manufactura*.

Zumaeta, J. (2020) " encuesta El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño", <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>general ¿existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>A. ¿En qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?</p> <p>B. ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?</p> <p>C. ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?</p> <p>D. ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la productividad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>A. Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p> <p>B. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p> <p>C. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p> <p>D. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p> <p>b. Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p> <p>c. Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p> <p>d. Existe relación entre el clima organizacional y la productividad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.</p>	<p>Población: Trabajadores Administrativos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte que laboren durante el 2023.</p> <p>Muestra: 80 trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte que laboren durante el 2023.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Número de ítems	Escalada de medición	Niveles e rangos
Variable 1: Clima organizacional	El clima organizacional influye en la motivación de los colaboradores y como la perciben para determinar su conducta en la organización. El impacto se presenta en la percepción que tienen los trabajadores con su ambiente laboral. El clima organizacional es de suma importancia por el hecho que su influencia tiene como consecuencia el desempeño y productividad de los trabajadores de una organización. Chiavenato, (2011).	La variable clima organizacional se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, se detalla la siguiente dimensión comunicación y motivación	Comunicación	Toma de decisiones	Del 1 al 8	Ordinal	(1) Nunca (2)Casi nunca (3) A veces (4)Casi siempre (5) Siempre
				Participación			
				Integración			
			Motivación	Logro de objetivos	Del 09 al 15		
				Poder			
				Autorrealización			
Variable 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es contribuido por las expectativas del trabajador en la organización y lo refleja con sus actitudes y deseo de armonía. De esta manera el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimiento del trabajador para alcanzar los objetivos de la empresa. Bittel, (2000).	La variable desempeño laboral se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario desarrollado con base en las dimensiones, se detalla la siguiente dimensión satisfacción laboral, productividad	Dimensión	Indicadores	Numero de ítems	Escalada de medición	Niveles e rangos
			Satisfacción laboral	Satisfacción con la estabilidad de empleo	Del 16 al 24	Ordinal	(1) Nunca (2)Casi nunca (3) A veces (4)Casi siempre (5) Siempre
				Satisfacción con la retribución salarial			
				Satisfacción con las condiciones de trabajo			
			Productividad	Perfil del trabajador	Del 25 al 30		
				Eficiencia técnica del trabajador			
Eficiencia del trabajador							

Anexo : Instrumento de Recolección de Datos
CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) señor (a): agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber cómo se siente acerca a la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral que usted experimenta en su trabajo. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias.

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

5) Siempre 4) casi siempre 3) a veces 2) casi nunca 1) nunca

N°	PREGUNTA				
	Variable: Clima Organizacional				
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión: Comunicación					
01	El jefe toma decisiones acertadas.				
02	La institución motiva la toma de mis decisiones.				
03	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.				
04	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.				
05	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.				
06	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.				
07	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación				
	Dimensión: Motivación				
08	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.				
09	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.				
10	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.				
11	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.				
12	Considero que mi jefe tiene liderazgo.				
13	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.				
14	He logrado alcanzar metas personales propuesta.				

	Variable: Desempeño Laboral					
	Dimensión: Satisfacción laboral					
15	Considero que mi puesto de trabajo es importante para la empresa.					
16	Considero que mi sueldo es el adecuado (según mis gastos personales)					
17	Recibo aumentos salariales.					
18	Estoy dispuesto a recibir menos sueldo por conservar mi trabajo.					
19	Estoy satisfecho con el lugar en el que trabajo.					
20	El lugar donde trabajo tiene mejoras					
21	Mis horarios de trabajo son los adecuados					
	Variable: Desempeño Laboral					
	Dimensión: Productividad					
22	Considero adecuados los requisitos para obtener un puesto de trabajo en la empresa.					
23	Me siento exigido por el puesto en el que trabajo.					
24	Mis conocimientos técnicos me ayudan a mejorar en mi trabajo					
25	Conozco las funciones de mi puesto de trabajo					
26	Me considero responsable con las funciones que hago en la empresa					
27	Realizo todas las actividades que me indican.					
28	Realizo las entregas en un menor tiempo que el establecido con la empresa.					
29	Mi trabajo es realizado con calidad.					

RESULTADO DE LA PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
E1	3	4	5	5	3	3	3	3	3	1	2	1	5	5
E2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5
E3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4
E4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5
E5	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	5	5
E6	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	4	5
E7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
E8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
E9	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	5
E10	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
E11	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	5
E12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
E13	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	4	4
E14	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4
E15	3	4	5	5	3	3	3	3	3	1	2	1	5	5
E16	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5
E17	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4
E18	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5
E19	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	5	5
E20	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	4	5
E21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
E22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
E23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	5
E24	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
E25	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	5
E26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
E27	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	4	4
E28	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4
E29	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
E30	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
E1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	5	3
E2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3
E3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
E4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
E5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
E7	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E9	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	5	3
E10	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3
E11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
E12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
E13	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
E15	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	5	3
E18	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3
E19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
E20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
E21	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
E23	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
E26	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E28	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	5	3
E29	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3
E30	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

TABLA 1: Estadísticas de confiabilidad del instrumento de la **Variable Clima Organizacional**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	14

En la tabla 1, observamos el resultado de la prueba del Alfa de Cronbach, realizado al cuestionario de la **Variable Clima Organizacional** arrojando índice de, 929, que, de acuerdo a los parámetros establecidos. se califica como **excelente confiabilidad**, por tanto, sus ítems tienen consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis.

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ay

Resultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Conjunto de datos
Escala: ALL VARI/
Título
Resumen de
Estadísticas

VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad
[ConjuntoDatos2]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	14

TABLA 2: Estadísticas de confiabilidad del instrumento **Desempeño Laboral**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	15

En la tabla 2, observamos el resultado de la prueba del Alfa de Cronbach, realizado al cuestionario de la **Variable Desempeño Laboral** arrojando índice de ,938, que, de acuerdo a los parámetros establecidos. se califica como **excelente confiabilidad**, por tanto, sus ítems tienen consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis.

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
 VAR00008 VAR00009
 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	30	100,0
		0		,0
Total	30		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	15

Anexo 5 : Matriz evaluación de juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Omar Bullón Solís	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de investigación en administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación	Investigación en emprendimiento y educación virtual	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral
Autor (a):	CURO FLORES, ROSA MARUJA (2023)
Procedencia:	Ayacucho
Administración:	Aplicación en campo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Población trabajadores Sede Administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte
Significación:	El objeto es medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: CLIMA ORGANIZACIONAL
Primera dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	El jefe toma decisiones acertadas.	3	3	3	-
	La institución motiva la toma de mis decisiones.	4	4	3	-
	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.	3	3	4	-
Participación	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.	3	4	3	-
	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.	4	3	4	-
	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.	3	4	3	-
Integración	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación	4	3	4	-
	El jefe inmediato toma decisiones acertadas.	3	3	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: MOTIVACIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.	3	3	3	-
	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.	4	3	3	-



	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.	3	4	4	-
	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.	4	3	3	-
Poder	Considero que mi jefe tiene liderazgo.	3	3	4	-
Autorrealización	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.	4	3	3	-
	He logrado alcanzar metas personales propuesta.	3	3	4	-

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: SATISFACCIÓN LABORAL

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con la estabilidad de empleo	Considero que mi puesto de trabajo es importante para la empresa.	3	3	3	-
Satisfacción con la retribución salarial	Considero que mi sueldo es el adecuado (según mis gastos personales.)	4	3	4	-
	Recibo aumentos salariales.	3	3	4	-
	Estoy dispuesto a recibir menos sueldo por conservar mi trabajo.	4	3	3	-
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Estoy satisfecho con el lugar en el que trabajo.	3	3	3	-
	El lugar donde trabajo tiene mejoras	4	4	3	-
	Mis horarios de trabajo son los adecuados	3	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil del trabajador	Considero adecuados los requisitos para obtener un puesto de trabajo en la empresa.	3	3	3	-
	Me siento exigido por el puesto en el que trabajo.	4	3	3	-
	Mis conocimientos técnicos me ayudan a mejorar en mi trabajo	4	4	4	-
	Conozco las funciones de mi puesto de trabajo	3	3	3	-
Eficiencia técnica del trabajador	Me considero responsable con las funciones que hago en la empresa	3	4	3	-
	Realizo todas las actividades que me indican.	4	3	3	-
	Realizo las entregas en un menor tiempo que el establecido con la empresa.	4	3	4	-
Eficiencia del trabajador	Mi trabajo es realizado con calidad	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bullón Solís Omar

Especialidad del evaluador: Docente en investigación

04 de julio de 2023

Firma del evaluador
DNI 43674409

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	15 años	
Institución donde labora:	Universidad Norbert Wiener/Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	10 años	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral
Autor (a):	CURO FLORES, ROSA MARUJA (2023)
Procedencia:	Ayacucho
Administración:	Aplicación en campo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Población trabajadores Sede Administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte
Significación:	El objeto es medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: CLIMA ORGANIZACIONAL
Primera dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	El jefe toma decisiones acertadas.	3	3	3	-
	La institución motiva la toma de mis decisiones.	4	4	3	-
	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.	3	3	4	-
Participación	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.	3	4	3	-
	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.	4	3	4	-
	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.	3	4	3	-
Integración	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación	4	3	4	-
	El jefe inmediato toma decisiones acertadas.	3	3	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: MOTIVACIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.	3	3	3	-
	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.	4	3	3	-



	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.	3	4	4	-
	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.	4	3	3	-
Poder	Considero que mi jefe tiene liderazgo.	3	3	4	-
Autorrealización	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.	4	3	3	-
	He logrado alcanzar metas personales propuesta.	3	3	4	-

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: SATISFACCIÓN LABORAL

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con la estabilidad de empleo	Considero que mi puesto de trabajo es importante para la empresa.	4	4	4	-
Satisfacción con la retribución salarial	Considero que mi sueldo es el adecuado (según mis gastos personales.)	4	4	3	-
	Recibo aumentos salariales.	4	4	4	-
	Estoy dispuesto a recibir menos sueldo por conservar mi trabajo.	4	4	3	-
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Estoy satisfecho con el lugar en el que trabajo.	4	4	4	-
	El lugar donde trabajo tiene mejoras	4	4	3	-
	Mis horarios de trabajo son los adecuados	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil del trabajador	Considero adecuados los requisitos para obtener un puesto de trabajo en la empresa.	3	3	3	-
	Me siento exigido por el puesto en el que trabajo.	4	3	3	-
	Mis conocimientos técnicos me ayudan a mejorar en mi trabajo	4	4	5	-
	Conozco las funciones de mi puesto de trabajo	3	3	3	-
Eficiencia técnica del trabajador	Me considero responsable con las funciones que hago en la empresa	3	4	3	-
	Realizo todas las actividades que me indican.	4	3	3	-
	Realizo las entregas en un menor tiempo que el establecido con la empresa.	4	3	4	-
Eficiencia del trabajador	Mi trabajo es realizado con calidad	3	3	3	-

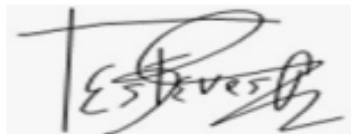
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman

Especialidad del evaluador: Docente en Investigación

01 de julio de 2023



Firma del evaluador
DNI: 17846910

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FERNANDO FELIX HUAYHUA AGUIRRE
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	IESTP HUANTA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	ACTUAL DOCTORADO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral
Autor (a):	CURO FLORES, ROSA MARUJA (2023)
Procedencia:	Ayacucho
Administración:	Aplicación en campo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Población trabajadores Sede Administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte
Significación:	El objeto es medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Comunicación	Chiavenato, (2006) puntualiza que es el proceso de transferir información y comprensión de una persona a otra. Por tanto, toda comunicación involucra al menos a dos personas: la que envía el mensaje y la que lo recibe.
Ordinal	Motivación	Amorós, (2008) indica que la motivación es una fuerza interna que motiva a un individuo a lograr metas y resultados específicos que surgen de la necesidad de una falta de bienestar o un cambio en el bienestar, ya sea en exceso o por defecto.
Ordinal	Satisfacción laboral	Morillo, (2006) la satisfacción laboral es la percepción favorable o desfavorable que tiene un trabajador de su trabajo, que se manifiesta en el grado de correspondencia entre las expectativas laborales de las personas, recompensas, relaciones y estilo de liderazgo.
Ordinal	Productividad	Gaither y Frazier, (2005) indica que la productividad significa mejorar el proceso de producción. Mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos utilizados volumen de bienes y servicios producidos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023" elaborado por Curo Flores, Rosa Maruja en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: CLIMA ORGANIZACIONAL
Primera dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	El jefe toma decisiones acertadas.	4	4	4	-
	La institución motiva la toma de mis decisiones.	4	4	4	-
	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.	4	4	4	-
Participación	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.	4	4	4	-
	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.	4	4	4	-
	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.	4	4	4	-
Integración	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación	4	4	4	-
	El jefe inmediato toma decisiones acertadas.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: MOTIVACIÓN

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.	4	4	4	-
	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.	4	4	4	-

Poder	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.	4	4	4	-
	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.	4	4	4	-
Autorrealización	Considero que mi jefe tiene liderazgo.	4	4	4	-
	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.	4	4	4	-
	He logrado alcanzar metas personales propuesta.	4	4	4	-

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: SATISFACCIÓN LABORAL

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con la estabilidad de empleo	Considero que mi puesto de trabajo es importante para la empresa.	4	4	4	-
Satisfacción con la retribución salarial	Considero que mi sueldo es el adecuado (según mis gastos personales.)	4	4	4	-
	Recibo aumentos salariales.	4	4	4	-
	Estoy dispuesto a recibir menos sueldo por conservar mi trabajo.	4	4	4	-
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Estoy satisfecho con el lugar en el que trabajo.	4	4	4	-
	El lugar donde trabajo tiene mejoras	4	4	4	-
	Mis horarios de trabajo son los adecuados	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD

Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Huanta 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil del trabajador	Considero adecuados los requisitos para obtener un puesto de trabajo en la empresa.	4	4	4	-
	Me siento exigido por el puesto en el que trabajo.	4	4	4	-
	Mis conocimientos técnicos me ayudan a mejorar en mi trabajo	4	4	4	-
	Conozco las funciones de mi puesto de trabajo	4	4	4	-
Eficiencia técnica del trabajador	Me considero responsable con las funciones que hago en la empresa	4	4	4	-
	Realizo todas las actividades que me indican.	4	4	4	-
	Realizo las entregas en un menor tiempo que el establecido con la empresa.	4	4	4	-
Eficiencia del trabajador	Mi trabajo es realizado con calidad	4	4	4	-

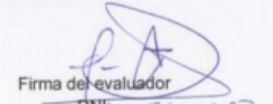
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. HUAYHUA AGUIRRE FERNANDO FELIX

Especialidad del evaluador: GESTIÓN PÚBLICA

01 de julio de 2023



Firma del evaluador
DNI: 28602698

Anexo: Consentimiento informado



PERU Ministerio de Salud

Gobierno Regional Ayacucho

Unidad Ejecutora Huanta

Unidad Ejecutora Ayacucho Norte 400

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Huanta, 12 de julio del 2022.

CARTA N° 088-2023-GR-AYAC/GG-GRDS-DRSA-REDNHTA-UP

Sr:

Dr. OMAR BULLON SOLIS

COORD. NACIONAL DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION EN EL PROGRAMA DE TITULACION UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZO LA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN ADMINISTRACION.

REF. : SOLICITUD DE FECHA 26 DE JUNIO DEL 2023 REG.DOC: 4481833 REG. EXP: 3601840

Por el presente tengo a bien de dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente a nombre de Red de Salud Huanta y a su vez es preciso comunicarle que, en atención al documento de la referencia, se le **AUTORIZO LA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE”** en la profesión de ADMINISTRACION a la Bach ROSA MARUJA CURO FLORES.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, sin otro particular me despido.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD AYACUCHO NORTE
Abog. EDGAR ROCA BEJAR
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Cc.
Archivo
Documento: 04521260
Expediente: 03631761



Universidad
César Vallejo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE
SECRETARIA - RR.HH.
27 JUN. 2023
N° Folio: 01
Hora: 10:30 Firma: [Firma]

Los Olivos, 23 de junio de 2023
AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE
SECRETARIA GENERAL
26 JUN 2023
N° REG. DOC. 4481833
N° REG. EXP. 3601840

Señor(a)
OBSTA. ERWIN DENNYS HIDALGO TOSCANO
Director Ejecutivo De La Unidad Ejecutora
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE
JR. JORGE CHAVEZ N° 123 HUANTA-AYACUCHO

Asunto: Autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación en Administración

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Universidad Cesar Vallejo Los Olivos y a mío propio; así mismo deseándole continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

La presente tiene como fin solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. ROSA MARUJA CURO FLORES con DNI 72654097, del Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, del Programa de Titulación, pueda ejecutar la investigación titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE, HUANTA 2023"** en la institución que pertenece a su digna Dirección. Así mismo, de resultar favorable su autorización, le agradeceré brindarle las facilidades correspondientes a fin de cumplir su propósito.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración a su persona.

Atentamente,

Dr. Omar Bullón Solís
COORDINADOR NACIONAL DE LA ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN EN EL PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe

