



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución de salud, Lima, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Ibañez Condori Edwin Maximo ([orcid.org/0000-0003-0163-1536](https://orcid.org/0000-0003-0163-1536))

**ASESOR:**

Magister Sanchez Vasquez, Segundo Vicente ([orcid.org/0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

**COASESOR:**

Doctor Rojas Mori, Johnny Silvino ([orcid.org/0000-0002-4645-4134](https://orcid.org/0000-0002-4645-4134))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

En primer lugar, dedico este trabajo de investigación a DIOS, a mis hijos, a mi familia, a mi mamita Laura Huamani de Condori, que se me fue al Cielo, en esta pandemia de la COVID-19, a regocijarse a lado de Dios.

Edwin Ibáñez C.

## **Agradecimiento**

A mi familia, a mis hijos, a mis amigos, a mis compañeros de trabajo, a la Jefa del Órgano de Control Institucional donde laboro, quienes contribuyeron con su incondicional apoyo, así como también, a mi profesor Mg. Segundo Vicente Sánchez Vásquez, quien renovó mi manera de afrontar los retos académicos.

Edwin Ibáñez C.

## Índice de contenidos

	<b>Pag.</b>
<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>Resumen</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, criterios, muestra y muestreo, unidad de análisis.	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de análisis de la información.	20
3.7. Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>54</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Clima Organizacional	21
Tabla 2: Desempeño laboral	22
Tabla 3: Clima organizacional y Desempeño laboral	23
Tabla 4: Clima organizacional y capacidad laboral	24
Tabla 5: Clima organizacional y desenvolvimiento	25
Tabla 6: Clima organizacional y eficacia	26
Tabla 7: Clima organizacional y perfil del trabajador	27
Tabla 8: Prueba de normalidad	28
Tabla 9: Correlación clima organizacional y desempeño laboral	29
Tabla 10: Correlación CO y la capacidad laboral	30
Tabla 11: Correlación CO y el desenvolvimiento	31
Tabla 12: Correlación CO y la eficacia	32
Tabla 13: Correlación CO y el perfil del trabajador	33
Tabla 14: Correlación de variable y dimensiones	34

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de una institución de salud, Lima, 2022. Se trabajó con una población de 80 trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS en una Institución de Salud, Lima, 2022, la muestra fue igual al ser la población censal, su metodología fue básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional, Como instrumentos se emplearon los cuestionarios de clima organizacional de Ibáñez, E y el desempeño laboral del mismo autor. El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,720 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alto y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

*Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Gestión Pública*

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job performance of the administrative staff of a health institution, Lima, 2022. We worked with a population of eighty (80) workers hired under the CAS modality in a Health Institution, Lima, 2022, the sample was the same as it was the census population, its methodology was basic, quantitative, non-experimental, descriptive correlational, as instruments used the organizational climate questionnaires of Ibáñez, E and the work performance of the same author. The result of Spearman's Rho correlation coefficient of 0,720 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also found at the high correlation level and the level of bilateral significance is  $p=0.000<0.05$  (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; it is concluded that: The organizational climate is related to job performance in the administrative staff of a Health Institution, Lima, 2022.

*Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Public Management*

## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Paredes (2019), se investiga sobre cómo brindar una respuesta a la interrogante planteada respecto de que si se existe correlación del grado de conexión en los grupos de trabajo, con relación a la calidad del clima organizacional (Caballero, R. & Jakovcevic, A. 2019) que percibe cada trabajador en determinado centro de estudios en Ciudad de México, del mismo modo realizó un enfoque cuantitativo, dando como resultado de que efectivamente hay correlación positiva de forma lineal y muy representativa, respecto de las variables, tales como la conexión de los grupos de trabajo como variable y el clima laboral (CL), del mismo modo, dicha investigación mostró también una percepción de buen grado, respecto de la conexión de los grupos de trabajo, acorde a los horizontes usados bajo los niveles de Likert y de buena graduación en la excelencia del clima de naturaleza laboral, apreciado de acuerdo a niveles usados en la citada escala antes mencionada (p,4).

Por ello, Matabanchoy (2019), expresa que actualmente, el desempeño laboral varía ampliamente entre las organizaciones de todo el mundo, y se dan en un mayor enfoque en el desarrollo de valores, actitudes y emociones de los empleados, que hace que las organizaciones sean mejores y más exitosas, pero muchas veces no mejora el desempeño de los empleados, no contribuyendo al logro de metas físicas. Al respecto, Robbins y Judge (2013) mencionan, por ejemplo, en los aspectos de las actitudes de los empleados hacia el trabajo y la introducción laboral. Los asociados deben tener las competencias para desempeñar sus funciones y desempeñar sus deberes o responsabilidades a fin de actuar con responsabilidad. Por ello, se requieren habilidades, conocimientos, personalidad, experiencia para desempeñar el trabajo y contribuye a los resultados esperados de la empresa (p,2).

Por lo tanto, Pilligua (2019), expresa que el ambiente de la entidad y el rendimiento del colaborador son actualmente temas de interés para la investigación administrativa y social en Latinoamérica, a partir de nuevos paradigmas, especialmente en la relación positiva o negativa entre ambos, respecto a las condiciones de bienestar laboral y los resultados, ligados a metas de producción que presenta la entidad y se puede distinguir del

funcionamiento de otra entidad (p,8).

En tal sentido Díaz (2019) expone que la investigación se localiza principalmente dentro del lineamiento de Gestión Pública; debiendo señalar que actualmente los servidores públicos del estado, vienen siendo contratados bajo distintas modalidades laborales, entre ellas bajo el marco del D. Legislativo N.º 1057 y su respectivo reglamento publicado según D. Supremo N.º 075-2008-PCM, que establece que los colaboradores bajo esta modalidad, no forman parte del personal comprendido en el marco del empleado público según D. Legislativo N.º 276, ni de los regímenes laborales de las actividades privadas según D. Legislativo N.º 728, lo cual no les permitiría contar con las condiciones propicias para fomentar el bienestar laboral, por cuanto dichas condiciones laborales, no son equitativas y no logran propiciar un adecuado clima laboral (p,2).

En tal sentido, Sánchez (2020), en Perú, en lo que se refiere al trabajo de entre 1500 colaboradores, evidenció que el 45% no sentían comodidad en su entidad, por un ambiente interior negativo y no motivados, no reconocían sus capacidades, por frialdad de trato, ausencia de bienestar, ausencia de pertenencia e incumplimiento de los compromisos adquiridos, esta situación en un estado de informalidad del trabajo y en donde en este país, ello representa el 80 % de entidades privadas, lo que lleva a no contar con la permanencia de trabajo asegurada, así como el desconocimiento para mejorar el ambiente de trabajo y menos por cumplir con las obligaciones para con sus colaboradores (p,6).

Con relación a ello, en una Institución de Servicios de Salud, se aprecia que una proporción del personal activo que viene prestando labores en dicha sede, se encuentra contratado como personal CAS; quienes también son partícipes de la marcha de la entidad, por cuanto reemplazaron a muchos trabajadores que se encontraban con Licencia Covid y no laboraban de manera regular, ya sea en calidad de funcionario o servidor público; suscitándose por ello, desigualdades del personal nombrado y el personal de la actividad privada, con respecto del personal CAS, durante su permanencia y jornada laboral, causando discordancias, molestias, entre los trabajadores de la institución; en menoscabo del desarrollo de la gestión y atención a los

usuarios, existiendo celos profesionales y serias limitaciones que se manifestaban en el desempeño de la labor que realizaban, que influía sobre el Clima de labores en la organización.

De lo expuesto, se ha establecido que el problema de la investigación es el siguiente: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?; Del mismo modo, cada problema específico, se detalla a continuación: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?; Igualmente, ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?; En ese sentido, ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?; Por ello, ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?

Del mismo modo, este trabajo investigativo incluye una justificación en teoría, que permite establecer divisores que repercuten sobre las variables materia de la presente investigación, apreciándose factores que no permiten que se cumplan con los objetivos, así como con las metas de la institución; Asimismo, tiene una justificación práctica, que nos permitirá establecer un parámetro de repercusión entre las variables utilizadas, en los colaboradores contratados como CAS; y como ello brindará un panorama más claro de los factores, que sobresalen de la interacción de estas variables; En tal sentido metodológicamente el trabajo cumple con estos postulados, proponiendo cuestionarios para futuros estudios, los mismos que cuentan con validez y son confiables, agregado a ello, se analiza en la discusión para concluir y recomendar sobre lo hallado.

Esta investigación cuenta con un objetivo general: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; Se tiene como objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; En ese sentido, Determinar cómo se relaciona el clima

organizacional con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; Igualmente, Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; Por ello, Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

Considerando los objetivos antes mencionados, se tiene como hipótesis general la siguiente: El clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; Del mismo modo, se tiene como hipótesis específicas, las siguientes: El clima organizacional se relaciona con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; Además, El clima organizacional se relaciona con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; En efecto, El clima organizacional se relaciona con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; Al mismo tiempo, El clima organizacional se relaciona con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes nacionales, Palacios (2019), en su trabajo investigativo, señaló que su estudio de las variables referidas a los colaboradores administrativos, tiene como objetivo principal establecer de qué forma se interrelacionan las indicadas variables en los colaboradores administrativos, dicha investigación se enfocó cuantitativamente, efectuándose un cuestionario de preguntas para la recopilación de datos, a un total de 80 colaboradores, a efectos de establecer si existe relación de variables estudiadas; determinándose que el desempeño de todos los colaboradores se basan en apreciaciones del propio ambiente de trabajo, lo cual viene a ser un actor principal en la obtención de resultados positivos o negativos (p, 6).

Solano (2017), en la investigación referida a variables, materia del presente estudio en colaboradores de instituciones públicas, estableció como uno de sus objetivos, el confirmar la relación entre las mismas, respecto de los colaboradores de la entidad evaluada, enfocándose cuantitativamente, recopilando datos a través de un cuestionario aplicado a 20 ciudadanos, evidenciándose que efectivamente existe una conexión representativa entre las variables al interior de la institución; permitiendo tomar conocimiento del comportamiento del personal, y como esta influye en el rendimiento de cada colaborador administrativo (p, 4).

Fabián (2019), en lo que respecta a su trabajo de investigación, incluyó la evaluación de las dos variables relacionadas con los colaboradores administrativos que prestan servicios; siendo su objetivo, comprobar la implicancia del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral, enfocándose de manera cuantitativa; llevándose a cabo la respectiva recolección de información y datos, mediante encuestas efectuadas a un total de 73 colaboradores, del cual, el 46% expresó libremente que la toma de decisiones y la confianza, se enmarcan con la estructura institucional, el 59% manifestó que en los reconocimientos, lo motivacional y el denominado clima interno tiene una naturaleza imperativa con implicancia directa entre las mencionadas variables (p,8).

Ruiz (2022) según su trabajo investigativo, respecto de variables

relacionadas a los colaboradores administrativos, presentó como meta, establecer la correlación que existe entre dichas variables, enfocándolo de manera cuantitativa; recopilando datos de un universo de 312 colaboradores, quienes señalaron que el clima interno presenta un nivel muy aceptable, el 69,6% aceptable, el 5,1% muy favorable, el 25,3% medio, con relación al desempeño laboral en sus distintas dimensiones, un 44% lo calificó como insuperable, un 28% como insuficiente, un 15% como medio, un 10% como mejorable y solo un 3% como destacado (p, 6).

López (2020), su objetivo fue, establecer relación de las variables, respecto de sus colaboradores administrativos, enfocándose de manera cuantitativa, la muestra fue de 90 ciudadanos, obteniendo como resultado de que el 46.7% de ellos, coincidieron en señalar el nivel del clima laboral como medio, el 43.3% coincidió en señalar dicho nivel como regular, concluyendo que entre las mencionadas variables, se presenta una relación contundente y absoluta, entre los colaboradores de dicha institución (p, 82).

Igualmente, en los estudios previos internacionales, tal como se muestra a continuación: Rivera (2020), Colombia, su objetivo fue, analizar la relación de variables, enfocándose de manera cuantitativa, recopilándose datos a través de un cuestionario de preguntas a un total de 554 colaboradores, siendo 95, colaboradores administrativos de la institución y el restante, los usuarios del servicio, estableciéndose que las notas más bajas, se refieren a la falta de condecoraciones y reconocimientos de parte de la institución, concluyéndose que las variables materia de estudio, tuvieron una calificación superior a 3 puntos, lo cual evidenció un buen ambiente de trabajo entre los colaboradores (p, 96).

Matute y Rodríguez (2020), Ecuador, en su trabajo investigativo, se evaluó las variables materia de estudio y su repercusión entre ambas, enfocándose de manera cuantitativa, la muestra fue de 50 personas, estableciéndose que efectivamente, se presenta un buen clima organizacional al interior de la institución, resultando que un porcentaje de los encuestados expresaron su disconformidad, respecto de temas como el sueldo, las condecoraciones y la comunicación entre los colaboradores, concluyendo en que ambas variables, guardan relación entre ellas, puesto que se relacionan

con las cualidades del personal administrativo y que dicha institución presenta una condición beneficiosa a su interna, debido a las excelentes relaciones interpersonales; en lo que respecta al nivel externo, es totalmente distinto, puesto que los colaboradores ven comprometidas sus maneras de actuar y/o trabajar (p,6).

Santamaría (2020), Ecuador, en su trabajo investigativo, su finalidad fue establecer, si el ambiente de la entidad en las distintas dimensiones materia de la citada investigación, tuvieron repercusión sobre el rendimiento de los colaboradores, llevándose a cabo la correspondiente recopilación de datos, a través de un cuestionario de preguntas realizadas a 106 personas, estableciéndose que la comunicación entre los colaboradores administrativos, es de vital importancia para un adecuado clima organizacional, por cuanto tuvo un fortísimo impacto, concluyendo, en que las variables estudiadas se correlacionan (p, 8).

Manigua (2017), Ecuador, en su trabajo investigativo su finalidad fue, establecer la implicancia entre las mismas, efectuándose con un enfoque mixto, recolectándose datos mediante un cuestionario efectuado a 60 personas, estableciéndose que efectivamente hay repercusión entre ambas, concluyéndose que dicha empresa no cuenta con una adecuada motivación, asimismo, se determinó que las interrelaciones entre los colaboradores administrativos son inefectivos, siendo necesario promover entre ellos, el trabajo en equipo, ya que existe descontento entre los trabajadores por exceso de trabajo, sin corresponderles, causando inconformidad entre los trabajadores de la empresa (p, 8).

Gonzáles (2020), Ecuador, en su investigación realizada respecto de las variables materia de estudio, tuvo como objetivo establecer si ambas variables guardan correlación entre sí, efectuándose dicha evaluación con un enfoque cuantitativo, recopilándose datos y determinándose la relación absoluta entre las variables; debiéndose brindar mayor importancia al clima organizacional de toda institución, ya que ello, surtirá un efecto positivo en el desempeño laboral, concluyéndose de que ambas variables, presentan una coherencia muy representativa, siendo equitativos en la otorgación de tareas, en la comunicación, en el reconocimiento y en las relaciones interpersonales

(p, 6).

En lo que se refiere a las definiciones de clima laboral, según Fajardo (2020) es el ambiente laboral existente entre los colaboradores de una institución y se encuentra conectado a la estimulación que se le brinde a dichos colaboradores y detalla las características de índole motivacional del clima organizacional (p, 4); Por ello, Romero (2018) si existe una relación característica entre la organización, el entorno y el individuo, de cómo la percibirán los empleados y/o viceversa, dependerá de las relaciones que establezcan, de su comportamiento en el desarrollo de sus actividades laborales (p, 2); Loza (2021), en lo que se evidencia la comodidad o incomodidad del colaborador en su entidad y qué factores motivacionales inciden en ello (p, 6).

De acuerdo con Yongxing (2017), contar con un resultado de la evaluación total de todo aquello que perturba el correcto funcionamiento de una institución, permite poder tener un panorama general de una organización; ello considerando también conceptos de naturaleza técnica, incluyendo la repercusión de distintos temas laborales en el clima organizacional (p, 12). Según Dávalos (2018), el análisis del clima organizacional, brinda el conocimiento correspondiente, que permite decidir correctamente las medidas necesarias para la mejora organizacional (p,12).

Según Landa (2021), el D.L. N.º 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) es quien cumple una misión rectora en el manejo del sistema administrativo y con la administración relacionada con los Recursos de las entidades públicas. De acuerdo con lo dispuesto por la Ley N.º 30057, se determinaron subsistemas (siete) en las cuales se enmarcan las instituciones públicas, en la que señala la forma en que se relacionan los trabajadores y sus respectivas instituciones públicas, sobre la base de políticas ya establecidas, relacionadas con la administración de los colaboradores de la institución; incluyéndose sanidad en el trabajo, seguridad en el trabajo, el bienestar del personal, y el buen ambiente en la organización (p, 8).

Según Landa (2021), la Resolución N.º 238-2014-SERVIR/PE, detalla toda la normativa relacionada con la gestión de los RRHH, indicando que el

ambiente interno, es el establecimiento de particularidades para contar con un instructivo de cómo realizar y/o pensar las acciones a efectuarse en una institución pública, las cuales serán llevadas a cabo por los colaboradores de una institución pública, abarcando el definir, promover, identificar y medir el clima organizacional y todo aquel plan que constituya un crecimiento y expansión de la administración de los colaboradores de la institución (p, 10).

Asimismo, Landa (2021), señala que todo lo mencionado precedentemente, tiene que coadyuvar a una mejora y a que todos perciban que existe un entusiasmo en los colaboradores de una institución pública, debiendo quedar claro que corresponde al titular de la institución pública tener la responsabilidad de llevar a cabo acciones tendentes a mejorar el clima organizacional, debiendo analizar dicho clima, y también siendo responsable de la ejecución de acciones tendentes a la mejora de los procedimientos de gestión en materia referida a los recursos humanos (p, 10).

En tal sentido, Soria, (2019), Es importante que el ambiente de trabajo interno se consolide con la interrelación de jerarquías a diferentes niveles, esta acción consolidara el lazo de identificación y pertenencia para con la entidad, coadyuvando para establecer ambientes idóneos para desempeñar la tarea y cumplir lo planificado, se estimula el trabajo en equipo y existe un interés común para lograr lo propuesto, en suma, es el cambio proactivo de actitudes para mejorar (p, 14).

Igualmente, Suárez (2020), en relación con la teoría científica de Taylor, se consolida con la división del trabajo, selección de cuadros de personal con el perfil adecuado, capacitarlos para desarrollar sus capacidades, motivándolos para hacerlo cooperativamente, es un sistema estructural para maximizar la efectividad de la labor; Así mismo, Teoría de Mayo, E, está basada en las relaciones de los colaboradores, estimuladas por factores motivacionales, estimulación del liderazgo, mejor comunicación y mejora del sentido de identificación laboral (p,12).

Además, Daza (2021), la teoría de Likert se centra en las percepciones de los colaboradores y los directivos, en las que los comportamientos de este último grupo inciden en las actitudes frente a la labor, en donde priman las posiciones personales para beneficio de la entidad; Teoría del Desarrollo

Organizacional de Lewin, se orienta a que los buenos resultados están relacionados con el objetivo misional de la entidad, haciendo estímulos de positividad, no en rendimiento global de la entidad, sino en las capacidades del colaborador (p, 4).

Igualmente, Olivera (2021), sobre la Teoría Clásica Administrativa de Fayol, sirve de fundamentación a la variable estudiada, porque genera un lazo entre las jerarquías de la entidad, maximizando el beneficio personal, grupal y de la entidad aparte de ello en el nivel individual se maximizan las capacidades y habilidades de cada colaborador en el funcionamiento de la organización (p, 8).

En efecto, Mejía (2022), sobre las dimensiones del instrumento del CO, Dimensión 1. Comunicación del personal: se le identifica con los aspectos comunicacionales y de relación entre los colaboradores de la entidad, de como actúan entre sí; Dimensión 2, Involucramiento laboral, posee un significado más amplio y profundo, es el grado de identificarse al colaborador con la entidad; Dimensión 3, Realización personal, es conseguir los logros esperados y está en relación con metas individuales; Dimensión 4, Supervisión, acciones de control programadas para verificar el cumplimiento de las tareas asignadas a diferentes grupos de colaboradores para un mejor rendimiento; Dimensión 5, Condiciones laborales, puede definirse como el conjunto de factores determinantes del entorno laboral, considerándose horarios formas y contenidos laborales al igual que los factores de bienestar (p, 10).

En cuanto al desempeño laboral variable, Pashanasi (2021), es el comportamiento del colaborador cuando cumple lo que se le ha asignado (p, 6); Álvarez (2018), conjunto de características como cumplimiento, capacidad, efectividad, identificación para conseguir logros de la entidad (p, 10); Bohórquez (2020), son los resultados del cumplimiento de la tarea asignada en la entidad (p,4); Zuta (2018), resultados óptimos obtenidos por el colaborador en sus responsabilidades asignadas (p,2); Bravo (2021), cumplir con lo encomendado por su jefatura maximizando logros para la entidad (p,6).

Asimismo, Navarro (2022), los determinantes del desempeño laboral son la capacidad y la motivación. De acuerdo con esta premisa, se reconoce

que el desempeño del trabajo se ajusta mediante elementos que se mejoran mutuamente, y las empresas deben mirar sus capacidades al hacer las cosas. La selección de trabajadores también requiere una evaluación periódica del trabajo de los colaboradores para mantener un equilibrio entre sus capacidades y los efectos motivadores (p, 8).

Además, Rodríguez (2021), el rendimiento y cumplimiento de la labor asignada es de vital importancia en las entidades, asignándose el máximo esfuerzo de la entidad para su logro. Esta labor tiene componentes como eficacia, eficiencia, efectividad, relaciones, capacidades, identificación, pertinencia, sentido de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y colaboración (p,18).

En efecto, Cubas (2022), a través de las evaluaciones de desempeño, se pueden fijar nuevas oportunidades para los empleados de la entidad, tales como: rotaciones adecuadas a su perfil laboral, acceso a la capacitación, liderar equipos de trabajo para el bien colectivo y de la entidad, incentivando la comunicación, mejorando relaciones, desarrollándose laboralmente e identificándose con la firma (p, 8).

Así pues, Geraldo (2022), se refiere al comportamiento del colaborador en el aspecto laboral, el trabajo de un individuo no es solo una profesión, en el centro de trabajo, los gerentes y trabajadores deben interactuar para que se pueda promover un buen ambiente de trabajo y se puedan alcanzar las metas establecidas. Es decir, el rendimiento se relaciona con la comodidad en el trabajo y en esta línea de pensamiento, un trabajador feliz será un trabajador productivo. Cuando los empleados están contentos o motivados con el trabajo que realizan, también cuentan con un ambiente de trabajo adecuado, este tipo de empleado tendrá mayor compromiso en cada actividad que realice, por lo que obtendrá mejores resultados (p,12).

Es así como, Chamaidán (2022), En cuanto a las fases del rendimiento en el trabajo, este depende de varias dimensiones a priori, como se describe a continuación: Conocimiento: Se refiere a los hechos conceptuales y prácticos que debe poseer un individuo para poder desempeñar el trabajo. Parte fundamental de este conocimiento se basa en las metas, misiones, planes y estrategias, propuestas por la entidad. Habilidades: Se refiere a las

destrezas y adaptación laboral. Personalidad: Se refiere al manejo de las relaciones y los pensamientos y emociones que se muestran frente a los demás. Expectativas: El impacto esperado en el desempeño se enumera bajo este encabezado, especialmente con respecto a las recompensas y sanciones (p, 10).

Aunado a esto, Sumba (2022), indica que existe una variedad de características que influyen en el rendimiento del trabajo de los empleados dentro de una organización, y estos factores pueden afectar el nivel de desempeño, entre los cuales tenemos: la compensación monetaria y no monetaria. Comodidad en las tareas asignadas, competencias, calificaciones (competencias) para llevar a cabo actividades específicas. Capacitar y desarrollar continuamente a los colaboradores. Incentivos para motivar la conducta personal. Ambiente laboral. Manejo de grupo y expectativas del colaborador (p, 4).

Al respecto, Quivio (2022), los estímulos ambientales afectan el desempeño, y tiene una variedad de bases, que pueden estar compuestas por información, contexto, recursos materiales, recursos financieros, recursos humanos, etc., y producen resultados en los estilos de trabajo y el ambiente es percibido por los empleados como un conjunto de características de una empresa. Según el clima de gestión interna, define si el comportamiento del individuo es suficiente para el bienestar de la empresa (p, 8).

Al mismo tiempo, Cairo (2022), lo orienta a que todos desarrollan diferentes habilidades en diferentes niveles, sin embargo, las habilidades intelectuales y emocionales claramente mejoran el rendimiento. Asimismo, las competencias permiten realizar las tareas de manera integrada, lo que se traduce en mejores resultados, desempeño exitoso en RRHH y, en esencia, éxito gerencial (p,88).

Por ello, Amasifuén (2022), la mejor productividad de un trabajador se relaciona directamente con el medio ambiente interno de la entidad, por lo que se necesita establecer parámetros de evaluación de tareas. La gestión del desempeño es el proceso mediante el cual los directivos conducen la producción de cada colaborador y en grupo para múltiples tareas en relación con los objetivos de la entidad, lo cual es fundamental para lograr un

desempeño superior. Del mismo modo, la gestión del desempeño brinda apoyo para accionar y gestionar el desempeño que no es más que proceso de establecimiento de estándares y evaluación (p,10).

Por lo tanto, Amasifuén (2022), El control del desempeño debe ser una acción del departamento de RRHH, ya que toda organización busca talento para lograr mejores resultados finales en la unidad de negocio. Además, debe tener lugar en un proceso simple y no estructurado en el que ambas partes adquieran o intercambien ideas e información para lograr un resultado mutuamente comprometido. Asimismo, Chiavenato (2011) argumenta que la evaluación representa la retroalimentación de un individuo porque conduce a la autoevaluación, la autodirección y el autocontrol para lograr los resultados deseados. (p,12).

Por lo tanto, Fernández (2021), el rendimiento en el trabajo se basa en el cumplimiento de las responsabilidades y las tareas específicas previstas en la descripción del puesto. Así, se relaciona con los aspectos técnicos de la organización o del trabajo, es decir, actividades relacionadas directa o indirectamente con la transformación de los recursos en productos aptos para el intercambio económico. Así, algunos autores lo asocian con habilidades, competencias y conocimientos que se incluyen formalmente en la descripción del puesto, por lo que los aspectos técnicos de los colaboradores son rudimentarios para que puedan realizar el trabajo. El desempeño de tareas viene a ser el grado o forma de como un empleado muestra la capacidad de llevar a cabo actividades que coadyuvan a la función técnica de una entidad (p, 8).

Según, Bayser (2022), el desempeño situacional involucra aquellas actividades que no están incluidas en los comportamientos laborales relacionados con la tarea, pero que aún tienen un impacto significativo en el desempeño organizacional, es decir, son actitudes cooperativas o de ayuda que tienen consecuencias en las empresas, aunque no son formalmente requeridos ni recompensados. En cierto sentido, el desempeño contextual es esencial a nivel organizacional, que proporciona su contribución con la efectividad de la entidad para facilitar las actividades y operaciones laborales, el desempeño contextual contiene métricas para evaluar: iniciativa, asumir

tareas desafiantes del trabajo, actualizar conocimientos y habilidades laborales, y soluciones creativas a nuevos problemas, el desempeño en el contexto presumiblemente se refiere a la actitud y el desarrollo de los empleados dentro del lugar de trabajo (p, 4).

De acuerdo con, Madero (2019), la teoría del desempeño laboral está en íntima relación con los factores motivacionales. Para ello se necesita transformar lo usual o rutinario en algo netamente productivo, mediante estrategias que motiven mejorar e incentivar la innovación y el trabajo como estudiar las actitudes, satisfacer los requerimientos, impulsar el bienestar; Igualmente, la Teoría de la Motivación de Maslow, es cuando se cubre las necesidades que tiene el colaborador, así pasa de una necesidad a otra consiguiendo sus logros; Alderfer, relacionarse, crecer como persona y ser social; Herzberg, colaboradores con adecuados factores motivacionales; McClellan, logros, aportes y desarrollo individual; Teoría de procesos, están muy entusiasmados por un adecuado estímulo y lo transmite a los demás; Vroom, se le da al colaborador lo que necesita; Locke, fijar senderos para lograr lo que se necesita; Adams, estimulación con premios (p,12).

Para Serra (2019), la variable de estudio se sustenta en la teoría de la motivación de Maslow porque considera que toda persona tiene todo tipo de necesidades para realizarse en forma básica. Estas se dan en determinadas fases, entre ellas las de fisiología y estar seguro. Según este postulado, una vez satisfechas las necesidades básicas, se pasa al nivel de tipo superior (p, 4).

Según, Avellaneda (2019) las dimensiones del desempeño laboral de acuerdo al cuestionario son, Dimensión 1, Capacidad laboral, características de surgimiento sobre la base de las capacidades, en todos sus ámbitos que le facilitan la tarea a realizar; Dimensión 2, Desenvolvimiento, es la capacidad de adaptación a las condiciones de trabajo que le permiten cumplir con lo que se le solicita; Dimensión 3, Eficacia, significa realizar la tarea en menor tiempo y con resultados adecuados de acuerdo a su perfil; Dimensión 4, Perfil del Trabajador, es un perfil laboral como un texto de poca extensión, en el que se expone quién es la persona, cuál es la experiencia laboral, cuáles son las habilidades y se mencionan los talentos que definen para optar a un empleo

(p,12).

De acuerdo con Mendoza (2018), se parte de la premisa de que la epistemología analiza cuatro tareas principales de una administración: siendo su objeto específico, el desarrollo discursivo que utiliza, así como las metodologías usadas en su investigación. Por tanto, comprenderá estos temas de forma permanente en el contenido del presente trabajo. Reconoce a la epistemología como una ramificación de la filosofía que es resultado de la gnoseología y que posee fuerza propia. Muchos la reconocen con la teoría del conocimiento, la naturaleza y el alcance del conocimiento, la historia de la ciencia o su filosofía, aproximándose incluso a la formación del conocimiento, mientras que otros la confrontan con la ontología, con la finalidad de referirse a la fundamentación del arsenal teórico, siendo distinguida también de la praxeología.

Igualmente, Mendoza (2018), considera que la epistemología, como una ramificación de la filosofía, que estudia el desarrollo de la ciencia y las disciplinas intelectuales. En dicho extremo, es posible imaginar, que muchas disciplinas pueden dividirse en dos grandes grupos: como gnomo lógicas o explicativas, en la búsqueda del entendimiento del submundo específico, independientemente de cualquier interés concreto, teniendo como ejemplo, la física, biología o química. Por su parte, las disciplinas de acción o praxeológicas intervienen en la realidad para lograr ciertos objetivos; como por ejemplo encontramos ello en la ingeniería, la medicina, la pedagogía y, por supuesto, la administración.

### III. METODOLOGÍA

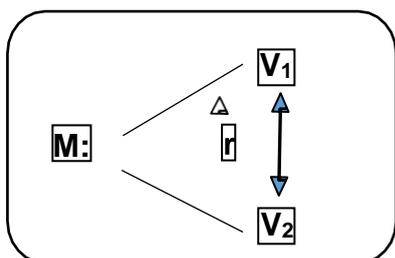
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Según Bwisa (2018), fue Básica porque se mantiene en su entorno teórico sin salirse de ello (p, 2);

**3.1.2. Diseño de investigación:** Según Nassaji (2018), fue descriptiva ya que se detallan las características de cada variable (p, 2). Por ello, citando a Goes (2018), fue correlacional, porque demuestra la interrelación de lo planteado (p, 2); Según Moreno (2018), el diseño fue No Experimental, porque se realizó en el medio en que se encuentra (p, 4); De acuerdo con Allen (2018), su enfoque fue Cuantitativo, porque emplea la estadística para su análisis (p, 4); Según definición de Mc Gartland (2020), fue Transversal, ya que se realizó con temporalidad específica (p, 2); De acuerdo con Crossman (2019), el método usado fue Hipotético Deductivo, analiza las hipótesis para descartarlas o validarlas (p, 4).

Figura 1

*Esquematización*



Dónde:

**M:** Muestra.

**V1:** CO.

**V2:** DL.

**r:** Relación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Según, Agravan (2018), la variable es una propiedad, que puede variar en sus valores en diferentes casos, (p, 6).

### **Definición Conceptual de la variable clima organizacional**

De acuerdo con Gajardo (2020), considera que es el ambiente laboral existente entre los colaboradores de una institución y se encuentra conectado a la estimulación que se les brinde a dichos colaboradores y detalla las características de índole motivacional del clima organizacional (p, 4).

### **Definición operacional de la variable clima organizacional**

Realizada por cuestionario, con 25 preguntas, con las dimensiones, comunicación del personal, involucramiento laboral, realización del personal, supervisión y condiciones laborales.

### **Indicadores de la variable clima organizacional**

En la dimensión Comunicación del Personal, los indicadores son, fluidez, interacción, escucha; para la dimensión Involucramiento Laboral los indicadores son, compromiso, cumplimiento, reconocimiento; para la dimensión Realización Personal, los indicadores son, oportunidad, capacitación, participación; para la dimensión Supervisión los indicadores son, afrontamiento, evaluación y equidad; para la dimensión Condiciones Laborales los indicadores son, ambiente, interacción y remuneraciones. Sobre los rangos del cuestionario de CO estos se calificaron con Adecuado, (93-125); Regular, (59-92); No adecuado, (25-58)

### **Definición Conceptual de la variable desempeño laboral**

Según Pashanasi (2021), considera que es la actitud laboral del colaborador, para cumplir con la tarea asignada, para llegar a una meta (p, 6)

### **Definición operacional de la variable desempeño laboral**

Se realizó a través de un cuestionario, con 20 preguntas, con las dimensiones, capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia, perfil del trabajador.

### **Indicadores de la variable desempeño laboral**

En la dimensión Capacidad Laboral, los indicadores son, efectividad, cooperación, responsabilidad; para la dimensión Desenvolvimiento, los indicadores son, entorno, liderazgo, productividad; para la dimensión Eficacia, los indicadores son, trabajo en equipo, rendimiento, efectividad; para la dimensión Perfil del Trabajador, los indicadores son, titulación, experiencia y

capacidades. En relación con los rangos del Cuestionario de Desempeño Laboral, estos se calificaron con Bajo, (20-47); Medio, (48-75); Alto, (76-100)

### **Operacionalización**

Para Bhandari (2020), es la transformación de lo abstracto en mensurable con relación a lo observado sobre la variable. (p,2). (Anexo 1).

### **3.3. Población, muestra y muestreo Población**

#### **3.3.1 Población:**

Según Research (2019), grupo de individuos similares observados en un espacio temporal (p,4). La población considera a 80 trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad de CAS en una Institución de Salud, Lima, 2022. Se considera población censal, porque es una cantidad menor, por lo tanto la muestra es igual a la población.

#### **Unidad de análisis**

Colaboradores contratados bajo la modalidad de CAS de una ISL, 2022.

#### **• Criterios de inclusión**

Colaboradores contratados CAS de una ISL, 2022 y que aceptaron el cuestionario.

#### **• Criterios de Exclusión.**

No ser colaboradores contratados CAS de una ISL, 2022 que no accedieron al cuestionario.

Colaboradores CAS de una ISL, 2022, con descanso médico y trabajo domiciliario.

#### **3.3.2 Muestra:**

Por ello Hernández et al (2018), es una porción de la población, se establece como censal, porque la cantidad es igual al de la población (p,110). Se consideró como muestra 80 trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad de CAS en una Institución de Salud, Lima, 2022.

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo es no probabilístico, censal o poblacional

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica**

Para, Saket (2019), la técnica es la actividad escogida para obtener los datos (p,12). La encuesta, según Canals (2019), es un cuestionario de ítems relacionados con el estudio aplicados a la muestra (p,4)

#### **Instrumentos**

Según, Canals (2019), es un conjunto de ítems relacionados con el estudio, (p,2). Los instrumentos del CO y DL tienen escala de Likert, que de acuerdo con Saket (2019), es cuando el instrumento tiene más de dos posibilidades de respuesta o politómica (p,4).

**Fichas Técnicas.** (Anexo 2).

#### **Validación de los instrumentos**

Según Tagerdoost (2020), es cuando la encuesta es aprobada por un grupo de expertos (p,6). Ambos cuestionarios fueron validados por expertos de la EPGUCV.

En los anexos 3a y 3b se encuentran los Certificados de Validez y los Registros de SUNEDU de cada experto, respectivamente.

#### **Confiabilidad**

Igualmente, Middelton (2019), es la resultante similar de la toma de la encuesta repetidamente (p.8). Se empleó un piloto de 30 colaboradores CAS de una ISL, 2022.

Se usó Alfa de Cronbach en ambas variables por tener más de dos respuestas, con procesamiento en SPSS Versión 26.0. (Anexo 1)

Confiabilidad de Clima organizacional: 0.925

Confiabilidad de desempeño laboral: 0.949

Lo que demuestra que la confiabilidad es muy buena.

### **3.5. Procedimientos.**

Es así como Hernández, et al (2018), describe los pasos para la

obtención de los datos (p,112). Para encuestar 80 trabajadores CAS de una Institución de Salud, Lima, 2022, se dividieron en diez grupos de ocho colaboradores, entrevistándolos de 8.00 am a 9.00 am, por 10 días hábiles. Antes de ello se les hizo la inducción sobre el fin de la encuesta, para luego analizar los datos y procesarlos con SPSS 26.

### **3.6. Método de análisis de Datos.**

Se utilizó estadística descriptiva, que según Kenton (2019), es consistente en la minimización de los datos, para facilitar su análisis a través de tablas y gráficos (p,4).

Igualmente, en la estadística inferencial, se empleó la prueba Rho de Spearman, que de acuerdo con Trochim (2019), se emplea para verificar la correlación y contrastar la hipótesis. (p,8).

### **3.7. Aspectos éticos**

Igualmente, según Artal (2018), se respeta a los autores, se aplicó el estilo APA, inducción previa a la toma de datos para que conozcan la finalidad del estudio, así como el respeto a su anonimato, se consideraron principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia que norman los procesos éticos investigativos sanitarios. Por lo tanto, en la concepción del proyecto, se presentó la bibliografía, análisis y resultados, se mantuvieron las buenas prácticas de investigación, además de la aplicación del consentimiento informado (p,12).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### Descripción de resultados

**Tabla 1**

***Distribución de frecuencias de la variable Clima organizacional (CO)***

<b>Niv.</b>	<b>Frecuenc.</b>	<b>Porcentaje</b>
No adec.	6	<b>7,5</b>
Regul.	42	<b>52,5</b>
Adecua.	32	<b>40,0</b>
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota: Cuestionario de CO (Anex. 2)

#### **Interpretación**

Tal como se puede apreciar en la tabla 1; el CO en un Nivel No Adecuado, muestra un 7.5%, en un Nivel Regular, muestra un 52.5% y por último se evidencia con Nivel Adecuado, un 40%.

**Tabla 2**

***Distribución de Frecuencias de la variable Desempeño laboral (DL)***

<b>Niv.</b>	<b>Frecuenc.</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	3	<b>3,8</b>
Med.	38	<b>47,5</b>
Alt.	39	<b>48,8</b>
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota: CO (Anex. 2)

**Interpretación**

Tal como se puede apreciar en la tabla 2; el desempeño laboral, en un Nivel Bajo, muestra un 3.8%, en un Nivel Regular, muestra un 47.5%, y por último se evidencia con Nivel Adecuado, un 48.8%.

**Tabla 3**  
***El clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL)***

		CO			
		No adecuado	Regular	Adecuado	Total
DL	Bajo	3	0	0	3
		3,8%	0,0%	0,0%	<b>3,8%</b>
	Medio	3	32	3	38
		3,8%	40,0%	3,8%	<b>47,5%</b>
	Alto	0	10	29	39
		0,0%	12,5%	36,3%	<b>48,8%</b>
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>80</b>
		<b>7,5%</b>	<b>52,5%</b>	<b>40,0%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: CO y DL. (Anex. 2)

### **Interpretación**

Tal como se puede apreciar en la tabla 3; el DL en un Nivel Bajo, el 3.8% de todas las personas encuestadas, tienen la percepción de que el CO es No Adecuado; y para el caso del DL, en un Nivel Medio, el 40% de las personas encuestadas, tienen la percepción de que el CO es Regular. Del mismo modo, el DL en un Nivel Alto, el 36.3% de los encuestados, tienen la percepción de que el CO es el Adecuado.

**Tabla 4**  
***Clima organizacional (CO) y la capacidad laboral***

		CO			
		No adecuado	Regular	Adecuado	Total
Capacidad Labor.	Bajo	5	0	0	5
		6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	Medio	0	35	14	49
		0,0%	43,8%	17,5%	61,3%
	Alto	1	7	18	26
		1,3%	8,8%	22,5%	32,5%
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>80</b>
		<b>7,5%</b>	<b>52,5%</b>	<b>40,0%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Cuestionario de CO y DL. (Anex. 2)

### **Interpretación**

Se puede apreciar del contenido de la tabla 4; que la dimensión de Capacidad Laboral, en un Nivel Bajo, el 6.3% de las personas encuestadas, tienen la percepción de que el CO es No Adecuado; del mismo modo, dicha dimensión en un Nivel Medio, el 43.8% tiene la percepción de que el CO es Regular. De igual modo, la indicada dimensión, en un Nivel Alto, el 22.5% de las personas encuestadas, tienen la percepción de que el CO es Adecuado.

**Tabla 5**  
***Clima organizacional (CO) y el desenvolvimiento***

		CO			
		No adecuado	Regular	Adecuado	Total
Desenvolvimiento	Bajo	5	0	1	6
		6,3%	0,0%	1,3%	7,5%
	Medio	1	30	5	36
		1,3%	37,5%	6,3%	45,0%
	Alto	0	12	26	38
		0,0%	15,0%	32,5%	47,5%
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>80</b>
		<b>7,5%</b>	<b>52,5%</b>	<b>40,0%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Cuestionario del CO y DL. (Anex. 2)

### **Interpretación**

Se puede apreciar en la tabla 5, que la dimensión de Desenvolvimiento en el personal, en un Nivel Bajo, el 6.3% de las personas encuestadas, tienen la percepción de que el CO es No Adecuado; de otro lado, la citada dimensión, en un Nivel Medio, el 37.5% tiene la percepción de que el CO es Regular. Igualmente la indicada dimensión en un Nivel Alto, el 32.5% tiene la percepción de que el CO es Adecuado.

**Tabla 6**  
**Clima organizacional (CO) y la eficacia**

		CO			
		No adecuado	Regular	Adecuado	Total
Eficacia	Bajo	5	1	2	8
		6,3%	1,3%	2,5%	10,0%
	Medio	0	32	7	39
		0,0%	40,0%	8,8%	48,8%
	Alto	1	9	23	33
		1,3%	11,3%	28,7%	41,3%
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>80</b>
		<b>7,5%</b>	<b>52,5%</b>	<b>40,0%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Cuestionario de CO y DL. (Anex. 2)

### Interpretación

Se puede apreciar en la tabla 6; que la dimensión de Eficacia en un Nivel Bajo, el 6.3% de todas las personas encuestadas, tienen la percepción de que el CO es No Adecuado; del mismo modo, la citada dimensión en un Nivel Medio, el 40% tiene la percepción de que el CO es Regular. Igualmente, la indicada dimensión en un Nivel Alto, el 28.7% tiene la percepción de que el CO es Adecuado.

**Tabla 7**  
***Clima organizacional (CO) y el perfil del trabajador***

		<b>CO</b>			
		<b>No adecuado</b>	<b>Regular</b>	<b>Adecuado</b>	<b>Total</b>
Perfil del trabajador	Bajo	5	1	1	7
		6,3%	1,3%	1,3%	8,8%
	Medio	0	32	12	44
		0,0%	40,0%	15,0%	55,0%
	Alto	1	9	19	29
		1,3%	11,3%	23,8%	36,3%
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>80</b>
		<b>7,5%</b>	<b>52,5%</b>	<b>40,0%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Cuestionario de CO y DL. (Anex. 2)

### **Interpretación**

Se puede apreciar en la tabla 7; que la dimensión denominada Perfil del Trabajador, en un nivel bajo, el 6.3% de las personas encuestadas, tiene la percepción de que el CO es No Adecuado; del mismo modo, la citada dimensión, en un Nivel Medio, el 40% de las personas encuestadas, tienen la percepción de que el CO es Regular. Igualmente, la indicada dimensión, en un Nivel Alto, el 23.8% tiene la percepción de que el CO es Adecuado.

### 4.3. Análisis inferencial

#### Prueba de normalidad

##### Hipótesis de normalidad

**Ho:** Distribución de la variable estudiada no difiere de distribución normal.

**Ha:** Distribución de la variable estudiada difiere de distribución normal.

##### **Regla de decisión;**

Si Valor  $p > 0.05$ , se valida **Ho**

Si Valor  $p < 0.05$ , se descarta **Ho** validándose **Ha**

**Tabla 8.**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic.	gl	Sig.	Estadístic.	gl	Sig.
CO	,260	80	,000	,838	80	,000
DL	,328	80	,000	,823	80	,000

a. Correlac. Signific. Lilliefors

Prueba de normalidad con valor  $p=0.000 < 0.05$  y  $p=0.000 < 0.05$  (Kolmogorov-Smirnov  $n \geq 30$ ). Luego, en todos los casos, el valor  $p < \alpha$  cuando  $\alpha = 0.05$  (Distribuc. diferentes a normal).

Por ello se elimina **Ho**, concluyendo que datos de variables no provienen de distribución normal, justificando el uso de estadístico no paramétrico.

## Prueba de hipótesis general y específica

### Hipótesis general (HG)

El clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Hipótesis Nula (Ho)

El clima organizacional no tiene relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Regla de decisión;

Valor  $p > 0.05$ , se acepta Ho

Valor  $p < 0.05$ , se elimina Ho y se acepta HG

**Tabla 9**  
**Correla. clima organizacional y desempeño laboral**

			<b>CO</b>	<b>DL</b>
Rho de Spearman	<b>CO</b>	Coefic. Correl.	1,000	,720**
		<i>Sig. (bilat.)</i>	.	,000
		N	80	80
	<b>DL</b>	Coefic. Correl.	,720**	1,000
		<i>Sig. (bilat.)</i>	,000	.
		N	80	80

\*\*La correlación es significativa en el Nivel 0,01 (bilateral)

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,720, indica una relación positiva entre ambas variables, con una correlación alta y significancia bilateral  $p=0.000 < 0.05$  (*altamente significativa*), se elimina la Ho y se acepta la HG; concluyendo que, el CO tiene relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Hipótesis Específica 1

El clima organizacional se relaciona con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022

### Hipótesis Nula

El clima organizacional no se relaciona con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Regla de decisión;

Valor  $p > 0.05$ , se acepta  $H_0$

Valor  $p < 0.05$ , se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_a$

**Tabla 10**  
***Correl. Clima Organizacional y la Capacidad Laboral***

		CO	Capac. laboral
Rho de Spearman	Clima Organiz.	Coefic. Correl.	1,000
		Sig. (bilat.)	,504**
		N	,000
		80	80
	Capac. laboral	Coefic. Correl.	,504**
		Sig. (bilat.)	1,000
		N	,000
		80	80

\*\*Correl. Signific. Niv. 0,01 (bilat.).

Rho de Spearman de 0.504 con relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$  (altam. signific.), se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_{E1}$ , concluyendo que clima organizacional tiene relación con capacidad laboral en el personal de una ISL, 2022

### Hipótesis Específica 2

El clima organizacional se relaciona con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Hipótesis Nula

El clima organizacional no se relaciona con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Regla de decisión;

Valor  $p > 0.05$ , se acepta  $H_0$

Valor  $p < 0.05$ , se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_a$

**Tabla 11**  
**Correl. Clima Organizacional y el Desenvolvimiento**

			<b>CO</b>	<b>Desenvolvimiento</b>
Rho de Spearman	CO	Coefic. Correl.	1,000	,609**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	80	80
	Desenvolvimiento	Coefic. Correl.	,609**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	80	80

\*\*Correl. Signific. Niv. 0,01 (bilat.).

Rho de Spearman de 0.609 con relación positiva de variables, correlación alta y signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$  (altam. Signific.), se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_{E2}$ , concluyendo que clima organizacional tiene relación con desenvolvimiento en el personal de una ISL, 2022.

### Hipótesis Específica 3

El clima organizacional se relaciona con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Hipótesis Nula

El clima organizacional no se relaciona con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

### Regla de decisión;

Valor  $p > 0.05$ , se acepta  $H_0$

Valor  $p < 0.05$ , se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_a$

**Tabla 12**  
**Correl. Clima Organizacional y la Eficacia**

			<b>CO</b>	<b>Eficacia</b>
Rho de Spearman	CO	Coefic. Correl.	1,000	,522**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	80	80
	Eficacia	Coefic. Correl.	,522**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	80	80

\*\*Correl. Signific. Niv. 0,01 (bilat.).

Rho de Spearman de 0.522 con relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$  (altam. signific.), se elimina  $H_0$  y se valida  $H_{E3}$ , concluye que CO se relaciona con eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

#### Hipótesis Específica 4

El clima organizacional se relaciona con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

#### Hipótesis Nula

El clima organizacional no se relaciona con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.

#### Regla de decisión;

Valor  $p > 0.05$ , se acepta  $H_0$

Valor  $p < 0.05$ , se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_a$

**Tabla 13**  
**Correl. Clima Organizacional y el Perfil del Trabajador**

			Clima organizacional	Perfil del trabajador
Rho de Spearman	CO	Coefic. Correl.	1,000	,460**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	80	80
	Eficacia	Coefic. Correl.	,460**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	80	80

\*\* Correl. Signific. Niv. 0,01 (bilat.).

Rho de Spearman de 0.460 con relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$  (altam. Signific.), se elimina  $H_0$  y se valida  $H_{E4}$ , concluye, que clima organizacional tiene relación con perfil del trabajador en el personal de una ISL, 2022.

**Tabla 14**  
**Correlación de variable y dimensiones**

		<b>CO</b>	
Rho de Spearman	CO	Coefic. Corr.	1,000
		Sig. (bilat.)	.
		N	80
	Desempeño laboral	Coefic. Corr.	,720**
		Sig. (bilat.)	,000
		N	80
	Capacidad laboral	Coefic. Corr.	,504**
		Sig. (bilat.)	,000
		N	80
	Desenvolvimiento	Coefic. Corr.	,609**
		Sig. (bilat.)	,000
		N	80
	Eficacia	Coefic. Corr.	,522**
		Sig. (bilat.)	,000
		N	80
	Perfil del trabajador	Coefic. Corr.	,460**
		Sig. (bilat.)	,000
		N	80

En la tabla 14 se denota respecto al desempeño laboral y el clima organizacional prevalece correlación alta (Rho Spearman de 0.720). Respecto a las dimensiones en todas prevalece una relación moderada.

## V. DISCUSIÓN.

Con relación al OG, se buscó determinar cómo se relaciona el CO y el desempeño laboral en el personal administrativo de una institución de salud (IS), Rho de Spearman de 0,720 con relación positiva de variables, correlación alta y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$  (altam. signific.), se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_G$ , concluyendo que: CO tiene relación con el desempeño laboral en el personal de una IS, 2022; lo que implica que el desempeño laboral nivel bajo el 3.8% percibe CO no adecuado; Desempeño laboral nivel medio, el 40% percibe CO regular. Desempeño laboral nivel alto, el 36.3% percibe CO adecuado.

Lo que es convergente en lo planteado por Gonzáles (2020), cuyos resultados muestran que la relación entre CO y desempeño laboral es directa, alta y significativa (0,959;  $p$ -valor $<0.05$ ), por ello a mejor CO mejor desempeño laboral. Su aporte teórico está dado porque el clima organizacional busca demostrar un comportamiento de un empleado de la entidad con énfasis en valores, y suposiciones. No se demuestran divergencias, es por eso que, todos los involucrados de una organización que muestra su comportamiento en el interior, como en las estructuras, las interrelaciones que se generen son de gran valor, porque tienden a ser buenas o malas para incentivar conflictos en la entidad. Por lo tanto, como parte de sus miembros perciben cómo opera la propia organización.

Igualmente, es convergente con Fabián (2019), cuyos resultados evidencian que el CO incide directamente en el desempeño laboral del personal administrativo, según análisis estadístico esta relación tiene un coeficiente de contingencia de 0.54, representando una correlación moderadamente positiva. Por tanto, al ser resultados similares no existe divergencias y sus fortalezas están el método estadístico cuantitativo por su demostrabilidad.

Su aporte teórico radica en motivar a los empleados a través de la participación y el compromiso, estableciendo objetivos de rendimiento, mejorando los métodos de trabajo y evaluando el rendimiento. En resumen, se forma un equipo para lograr metas y objetivos organizacionales formulados en forma de un plan estratégico, puesto que efectivamente en estos estudios

se encuentra una correlación moderada de variables en su dimensión, capacidad laboral.

La fortaleza de la metodología se da en que ambas son cuantitativas, por tanto, sus resultados son totalmente objetivos y mensurable, no presentando debilidades en ambos estudios. La relevancia del estudio se da en el surgimiento de organizaciones que facilita el trabajo en equipo, igualmente, en las empresas en el sector público, cuanto más éxito tienen, los colaboradores lograrán resultados efectivos, puesto que además que demostrar la correlación de variables, se coincide en afirmar que el CO condiciona el desempeño laboral.

En relación con el OE1, donde se buscó establecer cómo se relaciona el CO con la capacidad laboral en el personal de una IS, 2022, Rho de Spearman de 0.504 con relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$  (altam. Signific.), se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , concluye que, el CO tiene relación con la capacidad laboral en el personal de una IS, 2022; Capacidad laboral en un nivel bajo, el 6.3% percibe CO no adecuado; Capacidad laboral en un nivel medio, el 43.8% percibe CO regular. Capacidad laboral en un nivel alto, el 22.5% percibe CO adecuado.

Lo que es convergente en lo planteado por Palacios (2019), de sus resultados se evidencia que, existe correlación positivamente significativa (0,870), significancia es de 0,00, menor de 0,05, o incluso menor de 0,01, indicando que la correlación establecida es real y más alta que los resultados obtenidos en el presente estudio, no se demuestran divergencias. Las fortalezas de ambos estudios es que son cuantitativos, por tanto, son objetivos, mensurables y demostrables, no se verifican debilidades en su concepción.

Su aporte teórico es que el tema del CO está relacionado con el ambiente interno de la entidad, es decir, los miembros están estrechamente relacionados y altamente motivados. La relevancia del estudio radica en que, si la motivación es alta, el CO aumenta. Sin embargo, en la situación contraria, el clima decae, traduciéndose en insatisfacción, desinterés, etc. El CO se refiere y toma en cuenta la evaluación de los empleados de la organización sobre el ambiente de trabajo y el desempeño de las actividades laborales.;

De igual manera es convergente con Solano (2017) en sus resultados, se demostró correlación significativa como el valor P (Sig. (Bilateral)) < a 0.05, es decir, "0.000; también, se puede observar que el Rho de Spearman revela valor positivo de 0.675. Siendo sus resultados similares no se observan divergencias, por tanto, sus fortalezas están en las características cuantitativas del estudio por ser objetivas, mensurables y demostrables

Sus aportes teóricos parten de la inferencia de que el CO es el espacio o ambiente en el que las personas interactúan y se comunican. Una de las principales características del CO es el grado en que afecta el comportamiento y la responsabilidad, la motivación y el reconocimiento de los miembros. La relevancia del estudio es que se demuestra que el CO resulta en una combinación de liderazgo, creencia y comunicación. Por otro lado, es bien sabido que las normas, valores y mentalidades agrupan las actitudes y comportamientos de los empleados de una organización en su día a día.;

Por ello, en los resultados, respecto al OE2, donde se buscó establecer cómo se relaciona el CO con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022, Rho de Spearman de 0.609 con relación positiva de variables, correlación alta y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$  (altam. Signific.), se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_{E2}$ , concluye que, el CO se relaciona con el desenvolvimiento en el personal de una IS, 2022; Desenvolvimiento en el personal en un nivel bajo, el 6.3% percibe CO no adecuado; Desenvolvimiento en el personal en un nivel medio, el 37.5% percibe CO regular. Desenvolvimiento en el personal en un nivel alto, el 32.5% del personal percibe que el CO es adecuado.

Lo que es convergente con lo planteado por Ruiz (2022), en sus resultados mostró que existe relación entre CO y desenvolvimiento, Tau b de Kendall  $p = 0.005 < 0.05$ , nivel de signific. Denota correlación de género. En cuanto a la asociación entre el ambiente de trabajo y las dimensiones objetivo de las variables de desempeño, hubo correlación, ya que la Tau b de Kendall fue  $p = 0,097 > 0, 05$ . Por ser resultados similares, a pesar de que los métodos estadísticos son diferentes, no presenta divergencias, la fortaleza de su metodología es el método estadístico cuantitativo por ser mensurable y demostrables.

Sus aportes teóricos apuntan a sostener que la evaluación del desempeño laboral se configura como un proceso para evaluar el desempeño general de los empleados y constituye una función esencial que toda organización moderna debe realizar para determinar su eficacia y la de sus empleados; por otro lado, hasta cierto punto. La relevancia del estudio demuestra que, en la práctica, la mayoría de los empleados quieren retroalimentación sobre la forma en que realizan las actividades, y los gerentes deben decidir evaluar el trabajo de los empleados a su propia discreción. Los líderes miden el desempeño individual para determinar qué acciones tomar para tomar medidas correctivas. Del mismo modo, se deben tomar medidas correctivas cuando el desempeño cae por debajo de las expectativas; se deben alentar expectativas satisfactorias o más altas;

Igualmente es convergente con López (2020), sus resultados arrojaron que el 74% consideró que el nivel de condiciones laborales del personal es bueno y el 26% consideró que las condiciones laborales son normales. El nivel de desempeño laboral del personal es bueno, 66% de los trabajadores dicen que es normal, el 32% regular y malo el 2%. Al ser resultados similares no existen divergencias y la fortaleza de su metodología es el método estadístico cuantitativo, porque es objetivo y demostrable.

Su aporte teórico se basó en que notó un gran éxito de desempeño en cuanto a las expectativas del trabajador sobre su trabajo y sus actitudes hacia el logro personal y profesional. Asimismo, el desempeño tiene que ver con las habilidades y conocimientos que poseen los empleados para hacer bien su trabajo. Sin embargo, hay cuatro factores que afectan el desempeño laboral: la motivación personal, el potencial de autorrealización, las habilidades personales y la aceptación del rol laboral. Este enfoque es importante porque el desempeño laboral está relacionado con las actitudes y habilidades de los empleados con base en las metas laborales y la filosofía organizacional.

La relevancia del estudio se da cuando se demuestra que el desempeño de una persona varía de un puesto a otro porque estas características afectan a sus capacidades, motivación personal, etc., y también a cómo el mismo trabajador percibe su trabajo y el esfuerzo que pone en él; puesto que se coincide en afirmar que el desenvolvimiento del personal

se correlaciona con la variable administrativa clima organizacional, como ha quedado demostrado coincidiendo en correlaciones moderadas.

Igualmente, con relación al OE3, donde se buscó determinar cómo se relaciona el CO con la eficacia en el personal administrativo de una ISL2022, Rho de Spearman de 0.522 con relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$  (altamente. Signific.), se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_1$  3, concluye que, el CO se relaciona con la eficacia en el personal administrativo de una ISL 2022; Dimensión de eficacia nivel bajo el 6.3% percibe CO no adecuado; Eficacia nivel medio, el 40% percibe CO regular. Eficacia nivel alto, el 28.7% percibe CO adecuado.

Es convergente con lo planteado por Rivera (2020), de sus resultados dedujo que el 73,6% afirmó que el CO para ellos era muy bueno, en las dos calificaciones más altas de la muestra, muy bueno o excelente. Sin embargo, en la estrategia de la empresa y hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos de todos los miembros del equipo, en contraste con los resultados generales, 25 respondieron que tenían poca o ninguna comprensión de la estrategia. El 34,78. Al ser resultados similares no existe divergencias y la fortaleza de su metodología radica en la elección del método estadístico.

Su aporte teórico se orienta a que el elemento del CO en la entidad se convierte en la herramienta fundamental mediante la cual debe contrarrestar los efectos de los cambios en el entorno que rodea a la organización, tanto internos como externos, ya que cuando sus miembros guían claramente los principios que rigen las operaciones, pueden reaccionar a los cambios realizados para la organización (planeada o no) realiza cambios sin afectar su desempeño, pero además, puede incluso convertirla en una ventaja competitiva y brindar beneficios adicionales a los clientes.

La relevancia del estudio radica en demostrar que la coordinación de sus integrantes depende de la fortaleza de la cultura organizacional para lograr y ejecutar las estrategias trazadas por sus líderes y alcanzar las metas planteadas.

Asimismo, es convergente con lo planteado por Matute y Rodríguez (2020), cuyos resultados demuestran que, el 58% estuvo muy de acuerdo y parcialmente de acuerdo; 14% indiferente y, el 28% muy en desacuerdo. El

42% no están conformes con la relación que mantienen con sus compañeros. Al ser resultados similares, no existen divergencias y la fortaleza de su metodología está en el empleo del método estadístico cuantitativo que es objetivo y mensurable.

Su aporte teórico se basa en que las percepciones de los trabajadores y gerentes sobre la entidad para la que trabajan sí afectan el desempeño laboral. En este sentido, sostiene que una persona es más si realizan proactivamente sus tareas del día a día, incluso, si el ambiente laboral en el que se desempeñan es positivo, se vuelven más enérgicos y creativos para resolver diversos problemas que puedan surgir en su entorno porque se sienten cómodos y disfrutan genuinamente de lo que hacen y pueden hacer, y así construir buenas relaciones con sus compañeros, superiores y/o subordinados, se convierte en un factor clave para lograr las metas de la entidad.

La relevancia del estudio está que establece que, un ambiente de trabajo deficiente puede desmotivar a las personas y su desempeño no será tan bueno como el que buscan mejores oportunidades, lo que puede afectar la rotación de empleados a largo plazo; puesto que coincidiendo en indicar la importancia que tiene la variable CO, esta tiene relación con la eficacia, habiendo sido determinadas, a nivel de correlaciones moderadas.

En ese sentido, con relación al OE4, donde se buscó establecer la relación del CO con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022, Rho de Spearman de 0.460 con relación positiva de variables, correlación moderada y significa. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$  (altam. Signific.), se elimina  $H_0$  y se acepta  $H_1$  4, concluyendo que, el CO tiene relación con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una ISL, 2022; Perfil del trabajador nivel bajo el 6.3% percibe CO no adecuado; Perfil del trabajador nivel medio el 40% percibe CO regular. Perfil del trabajador nivel alto el 23.8% percibe CO adecuado;

Es convergente con lo planteado por Santamaría (2020), los resultados muestran valores críticos de 0.000 y  $< 0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_1$  de que el CO afecta el desempeño laboral de la empresa. Siendo resultados similares no existen divergencias y la fortaleza del estudio radica en la elección

del método cuantitativo que es totalmente objetivo, por tanto, no presenta debilidades.

Su aporte teórico abordó el hecho de que Litwin y Stringer relacionaron la productividad con el comportamiento en relación con la investigación de David McClelland, quien propuso un modelo de motivación que categorizaba las necesidades motivacionales en tres categorías: poder, afiliación y logro. Además, cree que los grandes triunfadores se arriesgan por metas difíciles, pero saben que pueden lograrlas, y para ellos el dinero es una medida de desempeño, no de seguridad financiera, al igual que la retroalimentación les ayuda a medir el logro personal.

La relevancia de la investigación es que especifica que las personas son importantes para la organización, incluso si no son muy eficaces, pero a veces carecen de las habilidades sociales y la tolerancia para ser administradores eficaces de la empresa.

Igualmente, es convergente con Maigua (2017); siendo que el clima organizacional se relaciona moderadamente con perfil laboral y como se ha demostrado en las investigaciones citadas, concluyéndose que dicha empresa efectivamente no cuenta con una adecuada motivación, asimismo se determinó que las interrelaciones entre los colaboradores administrativos son inefectivos, siendo necesario promover entre ellos el trabajo en equipo, ya que existe descontento en los trabajadores por exceso de trabajo con la que cuentan cada uno de ellos, sin corresponderles, causando inconformidad entre los trabajadores de la empresa. Al ser resultados similares no existen divergencias y la fortaleza de su metodología está en la elección del método estadístico.

Su aporte teórico se basa en que las organizaciones deben lograr un entorno interior adecuado para motivar a los colaboradores al momento de realizar las tareas, conectarlos con sentimientos o mentalidades, motivarlos a alcanzar sus metas y contribuir a la organización, ya que el ambiente de trabajo es producto de la percepción, son matizados por la actividad, la interacción y experiencia de cada miembro.

La relevancia del estudio está en que explica que en un entorno interno adecuado está orientado a objetivos generales, lo contrario puede perturbar

el entorno laboral y crear disputas y bajo rendimiento. Los argumentos a favor de este enfoque estratégico, es que compartimos, principalmente recursos humanos como fuente de la ventaja competitiva de una organización., no pueden estar separados de las habilidades de las personas ni de sus actitudes, ya que el valor que aportan a la empresa es difícil de ser imitado por los competidores.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Respecto al objetivo general, se evidencia que el CO se relaciona con el Desempeño Laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; con Rho de Spearman de 0.720, es decir con alta asociación y correlación positiva.
- Segunda:** En relación con el objetivo específico 1, se evidencia que el CO tiene relación con la Capacidad Laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; con Rho de Spearman de 0.504, es decir con moderada asociación y correlación positiva.
- Tercera:** En relación con el objetivo específico 2, se evidencia que el CO tiene relación con el Desarrollo en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; con Rho de Spearman de 0.609, es decir con moderada asociación y correlación positiva.
- Cuarta:** En relación con el objetivo específico 3, se evidencia que el CO tiene relación con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; con Rho de Spearman de 0.522, es decir con moderada asociación y correlación positiva.
- Quinta:** En relación con el objetivo específico 4, se evidencia que el CO tiene relación con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022; con Rho de Spearman de 0.460, es decir con moderada asociación y correlación positiva.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al titular de la entidad, fortalecer el Clima Organizacional (CO) a través de la realización de seminarios, charlas y/o capacitaciones, convocando a los empleados a comprender este valioso factor (CO), promoviendo la comunicación e integración entre ellos, lo que contribuirá al óptimo desempeño y logro de los objetivos. Asimismo, que las metas propuestas indiquen el uso de diferentes estrategias encaminadas a fortalecer las relaciones interpersonales, identificándose con la cultura, los valores, las buenas prácticas y el liderazgo óptimo de la institución para crear un espacio de trabajo propicio.
- Segunda:** Se recomienda al titular de la entidad, realizar un estudio para medir el CO a nivel de la entidad, en sus distintas sedes, para poder tomar acciones correctivas a nivel institucional, reconociendo el liderazgo en los equipos de trabajo, para poder mantener un CO adecuado, estimulando la capacidad laboral, haciendo público los resultados de la evaluación realizada, para que de esta manera, el servidor se sienta más comprometido con el buen desarrollo de sus actividades, igualmente invertir más en la capacitación del servidor, para generar mano de obra, tecnología y para solucionar problemas en beneficio de la institución.
- Tercera:** Se recomienda al titular de la entidad, incluir en el programa de capacitación anual, un curso o taller de manejo del estrés, para poder brindar al colaborador las herramientas suficientes que le permitan manejar la carga de trabajo y facilitar el desenvolvimiento del colaborador, así como para poder tener una relación más cercana con él, con el fin de derribar algunas barreras y se puedan realizar reuniones de integración y coordinación entre grupos de trabajo, para buscar la mejora continua del trabajo desarrollado.
- Cuarta:** Se recomienda al titular de la entidad, diseñar estrategias para promover programas de capacitación y concientización entre los colaboradores de la entidad, para mejorar el clima organizacional de

la institución, promover el trabajo en equipo, premiar al personal en lo que corresponde a su eficacia, hacerlos más competitivos, por cuanto las mejoras incrementarán su productividad, asimismo, brindar una mejor administración pública de los servicios. En ese sentido, teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra existentes en la entidad, se deberá gestionar que se dote a los empleados de recursos (equipo técnico moderno, material de oficina en cantidad y calidad), así como un entorno físico, que les permita lanzarse de manera efectiva por un precipicio, le permite mejorar el rendimiento laboral.

**Quinta:** Se recomienda al titular de la entidad, tomar en cuenta a los colaboradores en todos los niveles, ya que el recurso más importante de una entidad es el colaborador, facilitar su capacitación para mejorar sus perfiles de trabajo, y promover la participación en la toma de decisiones, dando así a los colaboradores la confianza para llevar a cabo actividades muy complejas, lo que les permite desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Es recomendable incentivar a los colaboradores a lograr que sean más leales a la organización y mejoren su desempeño laboral para cumplir con sus funciones.

## REFERENCIAS

- Aldaz, Q. et al. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista, Científica Multidisciplinar*, 6(1),1382-1393.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Álvarez, B.et al. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, IX (2), 147-158.DOI:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Artal, R.(2018). *Ethical issues in research*. Recovered from:  
<https://translate.google.com.pe/translate?hl=es&sl=en&u=https://www.scincedirect.com/science/article/pii/S1521693417300056&prev=search>
- Agravan, M. (2018). *What Is the Meaning of Variables in Research?* Recovered from: <https://sciencing.com/meaning-variables-research-6164255.html>
- Amasifuen, L.et al. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89–102.  
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Avellaneda, P. et al. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte* [Internet]. 2019. ;10: e626. DOI: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Adame & Cappelozza, A. (2017). Organizational citizenship and the impact of human. *Resources and practices*, 636-653.DOI:  
<https://ideas.repec.org/a/bbz/fcpbbr/v14y2017i6p636-653.html>
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y el desenvolvimiento laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*. Volume IV. 2da. Edición. DOI: [Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf](https://dialnet-inteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf)
- Asgari, A. & Taherpour, F. (2019). Organizational Citizenship Behavior and Job satisfaction in The Role of Leadership Styles. *Journal of administrative*, 1-25. DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Allen, M. (2018). The sage encyclopedia of communication research methods (Vols. 1-4). *Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc* doi: 10.4135/9781483381411

- Bhandari, P. (2020). *A guide to Operationalization*. Recovered from: <https://www.scribbr.com/methodology/operationalization/>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*. Recovered from: <https://www.editage.com/insights/the-basics-of-writing-a-statement-of-the-problem-for-your-research-proposal>
- Bohórquez, E. et al. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 285-390. DOI: [scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci\\_abstract](https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_abstract).
- Bravo, G., et al. (2021). Docentes Universitarios y su desempeño laboral. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 14(3), 167-176. DOI: <https://doaj.org/article/a343034a8585419bb77f2a986587e020>
- Bhandari, P. (2020). *A guide to Operationalization*. Recovered from: <https://www.scribbr.com/methodology/operationalization/>
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud Cienc. Tecnol.* [Internet]. 6 de mayo de 2022; 2:12. DOI: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Canals, E. (2019). *Survey Research: Definition, Examples and Methods*. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Cairo, D. et al. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica De Ciencias Sociales*, 1(1), e158. <https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.158>
- Cubas, M. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56 - 68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Caballero, R. & Jakovcevic, A. (2019). Using the Theory of Planned Behavior to Explain Cycling Behavior. *Journal Advances in Psychology*, 1-17. DOI: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6972>
- Chambel, M., Bohle, S., & Medina, F. (2018). Job Insecurity and Performance in The Role of Perceived Organizational Support. *Revista Administração*

- Empresas*, 1-23. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Chams-Anturi & Soto-Ferrari, M. (2020). An organizational behavior study to evaluate project performance. University of the Coast. *Conference: International Business Information Management Association*. DOI: <https://hdl.handle.net/11323/7861>
- Chamaidán, C. et al. (2022). La motivación factor clave en el desempeño laboral de funcionarios públicos descentralizados. *MQR Investigar*, 6(3), 823–844. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.3.2022.823-844>
- Díaz, D. et al. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40. ISSN: 2305-8552. DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
- Dávalos, R. (2018). Its relationship with technological innovation processes in the organizational behavior and. *Academio (Asunción)*, 169-178. DOI: <https://doi.org/10.30545/academio.2018.jul-dic.9>.
- Dos Santos, V. & Bernd, D. (2019). Empowerment and Organizational Resilience in the effects of the Management Control System on. *Brazilian Business Review Magazine*, 1-29. DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.5>.
- Daza, C. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. Epub March 30, 2021. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Fernández, S. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Goes, J. (2018). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*. Seattle, WA: *Dissertation Success LLC*. Recovered from: <http://dissertationrecipes.com/wp-cont>
- Geraldo, C. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Haider & Ahmad, Jamil (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and

- Satisfaction with Co Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1),29-37. DOI:[10.5093/jwop2018a4](https://doi.org/10.5093/jwop2018a4)
- Hernández y Sampieri (2018). *Metodología de la investigación científico*. 7ma. Edic. Mac Gill.
- Kamran & Zafari, M. (2019). The investigation of the relationship between citizen participation and organizational citizenship. *Ciencia e Natura*, 298-304. 52
- Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*. DOI: [https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive\\_statistics.asp](https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp)
- López, F. (2020) *Clima organizacional y su desempeño laboral en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote 2017*. Tesis de maestría de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39749>
- Landa Rojas, M. J., Astete Flor, C., & Gamonal Montoya, J. A. (2021). Implementación del régimen “SERVIR” en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(47), 39–49. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>
- Maigua, J. (2016-2017) *El clima organizacional y sus incidencias en el desempeño de los colaboradores del área de talento humano de la Constructora Diploter S.A. de Guayaquil en el periodo 2016 – 2017*. Tesis de Grado de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. <https://1library.co/document/yr3r508y-incidencias-desempeno-trabajadores-constructora-diploter-ingenieria-proyectos-guayaquil.html>
- Marchezi de Souza & dos Santos Cerqueira, Alexandre (2019). Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 12(4),803-820. Brazil. DOI: <https://doi.org/10.5902/1983465919382>
- Martínez Pérez, Héctor Florencio (2015). Communication, Job Performance and Hearing Impairment. *Orbis. Scientific Journal of Human Sciences*, 11(32),23- 43. DOI:<http://www.revistaorbis.org/pdf/32/art2.pdf>
- Matabanchoy, T., Álvarez, P. y Riobamba, J. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187.

<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

- Matute, J. & Rodríguez, B. (2020) *Evaluación del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Pichincha de Guayaquil*. Tesis para grado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:>
- Mendes & Kruger, S. (2019). The influence of remuneration on the behavior of hospital employees in Brazil. *Accounting and Administration Magazine*. 62(1),1-21.DOI:  
[https://www.researchgate.net/publication/310748419\\_The\\_influence\\_of\\_](https://www.researchgate.net/publication/310748419_The_influence_of_)
- Mejía, C.et al. (2022). Características laborales y académicas de los recursos humanos del sistema de salud en ocho países de Latinoamérica. *Iatreia* vol.35 no.1 Medellín Jan. /Mar. 2022 Epub Apr 27, 2022.  
<https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.112>
- Mc Gartland, R. (2020). *Defining Translational Research: Implications for Training*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>
- Madero, G. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020.<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Middelton, F. (2019). *Reliability vs validity: ¿what's the difference?* Recoverd from: <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Moreno (2018), *Metodología de investigación*, pautas para hacer tesis. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Navarro, A.et al. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069-4088.[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2916](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2916)
- Olivera, G.et al. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August,2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409->
- Palacios, D. (2019) *Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral*

- de los colaboradores administrativos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. Tesis para doctorado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>
- Paredes Saavedra. (2019). *Cohesión de equipos de trabajo y clima organizacional que perciben los empleados de la Universidad de Montemorelos*. <https://doi.org/10.17162/au.v3i2>.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. DOI: <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=95182010000300010>
- Pilligua, L. et al. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28, 2019 DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pashanasi, A. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, vol. 12, núm. 3, pp. 163-174, 2021. DOI: <https://www.redalyc.org/journal/4498/449870439001/html/>
- Puente-Palacios & Palumbo, Salvatore (2016). Team Performance: *Evidence for Validity of a Measure*. *Psico-USF*, 21(3),513-525. DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401048911007>
- Quivio. C. et al. (2022). El Trabajo Remoto y su relación con los Comportamientos de los Docentes de la UNE en Tiempos de Confinamiento. *Alpha Centauri*, 3(3), 192–195. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i3.113>
- Rodríguez, M. et al. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ramos-Villagrasa & Koopmans, Linda (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3),195-205. DOI: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>.
- Rivera, D. (2020) *La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral*

- de la empresa y como perciben sus pacientes los servicios. Tesis de maestría de la Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/49042>
- Rodríguez, M. et al. (2021). Modeling Prosocial Organizational Behavior in Knowledge Management. *Interciencia*. 46 (5), 192-197. DOI: [https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2021/06/01\\_6782\\_A\\_Rodriguez\\_Montoya\\_v46n5\\_6.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2021/06/01_6782_A_Rodriguez_Montoya_v46n5_6.pdf)
- Ruiz, N. (2021) *Clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral de cada servidor civil del hospital Luis Heysen Incháustegui, Lambayeque-Perú, 2019*. Tesis para maestría de la Universidad del Pacifico. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Research Methodology. (2019). *Populations*. Recuperado de. [http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit\\_Kumar-Research\\_Methodology\\_A\\_Step-by-Step\\_G.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)
- Sánchez, J. G., & Núñez, L. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*,9(2). DOI: <https://.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>
- Serra, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em Estudo* [online]. 2019, v. 24 e44183. Disponible en: <<https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>>. Epub 10 Jun 2019. ISSN 1807-0329. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>.
- Santamaría, J. (2020) *Implicancia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa*. Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Santos, I. y Marinho, S. (2017). Relationship between entrepreneurial orientation, marketing capability and business performance in retail supermarkets in Santa Catarina (Brazil). *Revista administracaomackenzie*. 22(4),1-24. DOI: <https://www.redalyc.org/journal/5375/537559106001/html/>
- Solano, S. (2017) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, 2017*.

- Tesis para maestría de la Universidad Cesar Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/1725>
- Saket, K. (2019). *Likert Scale: Explored and Explained*. Recovered from:  
[https://www.researchgate.net/publication/276394797\\_Likert\\_Scale\\_Explored\\_and\\_Explained](https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explored_and_Explained)
- Soria, R. et al. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, e2205. Epub 11 de septiembre de 2020.  
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Souza, A., Felix, B. & Andrade, A. (2019). Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance. *Revista de administracao da Universidad de Federal de Santa María*. 12(4), 1-24. DOI:  
<https://www.redalyc.org/journal/2734/273462729011/html/>
- Suárez, C. et al. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, (40), 145-156. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>
- Sumba, B. et al. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en la Mi pyme en Ecuador. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1, Febrero Especial, 2022, pp. 234-261. DOI:  
<https://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tagerdoost, H. (2019). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. Recovered from: Validity and Reliability of the Research Instrument; (archives-ouvertes.fr)
- Trochim, W. (2019). *Inferential Statistics*. Recovered from:  
<https://conjointly.com/kb/inferential-statistics/> <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02546799/document>
- Yongxing, Guo & Lei, Mo (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3),708-713. DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>.
- Zuta, N. et al. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación*

*Valdizana*, 12(3), 157-164. 10.33554/riv.12.3.151et al. DOI:  
<https://www.mendeley.com/catalogue/3f0127b0-f092-3e11-9a72->

## ANEXOS.

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA Y TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

<b>ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>					
<b>TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD, LIMA, 2022. AUTOR: IBÁÑEZ CONDORI EDWIN MÁXIMO.</b>					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>  ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  El clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022	<b>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
			Comunicación del personal	Fluidez Interacción Escucha	1-5
			Involucramiento laboral	Compromiso Cumplimiento Reconocimiento	6-10
			Realización del personal	Oportunidad Capacitación Participación	11-15
			Supervisión	Afrontamiento Evaluación Equidad	16-20
			Condiciones laborales	Ambiente Interacción Remuneraciones	21-25
			<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
			Capacidad laboral	Efectividad Cooperación Responsabilidad	1-5
			Desarrollo	Entorno Liderazgo Productividad	6-10
			Eficacia	Trabajo en equipo Rendimiento Efectividad	11-15
			Perfil del trabajador	Titulación Experiencia Capacidades	16-20
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>  ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?  ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?  ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>  Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022  Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022  Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022  Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022.	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>  El clima organizacional se relaciona con la capacidad laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022  El clima organizacional se relaciona con el desenvolvimiento en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022  El clima organizacional se relaciona con la eficacia en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022 El clima organizacional se relaciona con el perfil del trabajador en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022	<b>Ordinal</b>  Adecuado (93-125) Regular (59-92) No Adecuado (25-58)		
			<b>Ordinal</b>  Bajo (20-47) Medio (48-75) Alto (76-100)		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: BÁSICO</b></p> <p>Vera (2012, cita a Zorrilla, 1993), la investigación básica es:</p> <p>"La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes". (p.43).</p> <p><b>NIVEL: Causal</b></p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental Técnicas de Estudio. (2016), define:</p> <p>La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. La investigación no experimental o expos-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (p.3).</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Constituida por Para el presente caso la población es de 80 trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS una Institución de Salud, Lima, 2022.Poblacion censal.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La Muestra estuvo conformada por los 80 trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS en una Institución de Salud, Lima, 2022.</p> <p>Muestreo: No Probabilístico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p><b>Variable 1: Clima organizacional.</b></p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Fichaje</li> <li>- Análisis estadístico</li> </ul> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta de Clima organizacional.</li> </ul> <p><b>Variable 2: Desempeño Laboral.</b></p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Fichaje</li> <li>- Análisis estadístico</li> </ul> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta de Desempeño Laboral.</li> </ul>	<p><b>ESTADISTICA DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas de contingencia,</p> <p><b>ESTADISTICA INFERENCIAL:</b></p> <p>Prueba hipótesis:</p> <p>Se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizó la contrastación de la hipótesis.</p>

## ANEXO. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Se define como el ambiente que existe entre los miembros de la organización, estando estrechamente vinculado a la motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional (Chiavenato 2011).	El clima organizacional es aquel que presenta cinco dimensiones: la comunicación del personal, el involucramiento laboral, Realización del personal, Supervisión y Condiciones laborales. (Gallardo, 2017).	D1-Comunicación del personal	Fluidez Interacción Escucha	<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			D2- Involucramiento laboral	Compromiso Cumplimiento Reconocimiento.	
			D3- Realización del Personal	Oportunidad Capacitación Participación	
			D4 – Supervisión	Afrontamiento Evaluación Equidad	
			D5 – Condiciones laborales	Ambiente Interacción Remuneraciones	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	El desempeño es considerado como parte primordial en el desarrollo efectivo y éxitos de la organización; es decir el desempeño son las acciones relevantes observadas en los empleados de manera cotidiana en la organización. (Araujo y Guerra, 2017).	La presente variable presenta cuatro dimensiones: la capacidad laboral, el desenvolvimiento, la eficacia y el Perfil del trabajador (Gallardo, 2017).	D1- Capacidad laboral	Efectividad Cooperación Responsabilidad	<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			D2- Desenvolvimiento	Entorno Liderazgo Productividad	
			D3- Eficacia	Trabajo en equipo Rendimiento Efectividad	
			D4 – Perfil del Trabajador	Titulación Experiencia Capacidades	

## Tablas de Operacionalización de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

### *Operacionalización de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Comunicación del personal	Fluidez Interacción Escucha	1-5		
Involucramiento laboral	Compromiso Cumplimiento Reconocimiento	6-10		
Realización del personal	Oportunidad Capacitación Participación	11-15	Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Adecuado (93-125) Regular (59-92) No adecuado (25-58)
Supervisión	Afrontamiento Evaluación Equidad	16-20		
Condiciones laborales	Ambiente Interacción Remuneraciones	21-25		

### *Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Capacidad laboral	Efectividad Cooperación Responsabilidad	1-5		
Desenvolvimiento	Entorno Liderazgo Productividad	6-10	Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Bajo (20-47) Medio (48-75) Alto (76-100)
Eficacia	Trabajo en equipo Rendimiento Efectividad	11-15		
Perfil del trabajador	Titulación Experiencia Capacidades	16-20		

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Clima Organizacional y Ficha Técnica

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N/O	DIMENSION COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?					
2	¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros de trabajo?					
3	¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva*?					
4	¿Considera usted que se desarrolla la escucha activa en la entidad por parte de todos los integrantes?					
5	¿Se fomenta la comunicación activa entre colaboradores?					
	<b>DIMENSION INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Siente la existencia de compromiso por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades cotidianas?					
7	¿Observa usted mejora continua en desarrollo de las actividades en la organización, durante la programación de actividades?					
8	¿El cumplir con las tareas encomendadas a usted le genera satisfacción laboral-personal?					
9	¿Conoce usted los documentos administrativos (ROF, MOF, TUPA, etc.) de la entidad en donde usted laboral?					
10	¿Considera usted que la labor que desarrolla dentro de la entidad es parte importante para el desarrollo general del cumplimiento de metas de la entidad?					
	<b>DIMENSION REALIZACIÓN PERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Considera usted que logrará la superación profesional y personal trabajando en esta entidad?					
12	¿Cree usted que se reconocen adecuadamente los logros que se obtienen en el desarrollo de sus actividades profesionales?					
13	¿Considera usted tener la oportunidad para ser promovido y/o ascendido dentro de la entidad?					
14	¿Existen capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones que desarrolla para la entidad?					
15	¿Se involucra al personal de las diferentes áreas para definir las acciones, metas u objetivos para el logro de metas de la entidad?					
	<b>DIMENSION SUPERVISIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	¿Tus jefes te orientan a afrontar obstáculos que se presentan en el desarrollo de tus actividades?					
17	¿Se evalúa el desarrollo de las actividades a los individuos dentro de la entidad?					
18	¿Considera usted que existe trato justo en la entidad por parte de los jefes hacia todos los integrantes de la entidad?					
19	¿Usted conoce acerca de las normas de la ley Servir sobre el desempeño laboral del personal dentro de la entidad?					
20	¿Considera usted que se cumplen las normas de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, sin distinción del tipo de modalidad de contrato (CAS, Nombrados, Terceros)?					

	<b>DIMENSION CONDICIONES LABORALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>21</b>	¿Existe cooperación entre colaboradores y jefes en la entidad para tener un buen clima laboral?					
<b>22</b>	¿Considera usted que hay oportunidad de realizar mejor las actividades encomendadas, a través de un buen clima laboral?					
<b>23</b>	¿Los objetivos laborales son coherentes con las directivas y mejoran el cumplimiento de actividades dentro del área donde trabaja, en beneficio de la entidad?					
<b>24</b>	¿Considera usted que se poseen herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar las actividades cotidianas dentro de la entidad?					
<b>25</b>	¿Considera usted adecuada la remuneración percibida por las actividades y el rol que desempeña dentro de la entidad?					

### ***Ficha Técnica del cuestionario de Clima Organizacional***

<b>Nombre</b>	Cuestionario de Clima Organizacional.
<b>Autor</b>	Ibáñez, E.
<b>Año</b>	2022
<b>Lugar</b>	Lima - Perú
<b>Fecha de Aplicación</b>	01/11/2022
<b>Objetivo</b>	Evaluar sobre la percepción del Clima Organizacional en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022
<b>Administrado</b>	Personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022
<b>Tiempo</b>	60'
<b>Margen de error</b>	0.05 %
<b>Observaciones</b>	25 ítems y Likert.

## Cuestionario de Desempeño Laboral y Ficha Técnica

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>N/O</b>	<b>DIMENSIÓN CAPACIDAD LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para realizar sus actividades desempeñadas dentro de la entidad?					
2	¿Realiza usted sus actividades sin requerir un recordatorio constante de los deberes y funciones que tiene encomendada por la entidad?					
3	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?					
4	¿Considera usted que se debe dar iniciativas constantes para que sus compañeros cumplan sus actividades laborales?					
5	¿Considera usted que la responsabilidad es parte característica de su trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN DESENVOLVIMIENTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Usted acepta las normas establecidas por la entidad durante el desarrollo de sus actividades?					
7	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?					
8	¿Cuándo se presentan problemas, usted es agente de cambio y/o solución para los problemas emergentes en la entidad?					
9	¿La labor que usted desarrolla requiere supervisión constante, para determinar la calidad de esta en el cumplimiento de sus actividades?					
10	¿Realiza sus actividades sin ayuda constante u consultas a sus jefes durante el desarrollo de tus laborales cotidianas dentro de la entidad?					
	<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Usted entrega y desarrolla sus funciones encomendadas de manera oportuna, demostrando así su desempeño profesional?					
12	¿Considera usted que el trabajo en equipo es más productivo, en relación con las tareas específicas que se le encomienda dentro de la entidad?					
13	¿Considera usted que el conocimiento laboral que posee es suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la entidad?					
14	¿Considera usted que la calidad de su trabajo se ve reflejado en los resultados obtenidos para la entidad?					
15	¿Cm usted que la carga laboral influya en el desempeño profesional dentro de la entidad?					
	<b>DIMENSIÓN PERFIL DEL TRABAJADOR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	¿Su capacidad de juicio para resolver problemas ayuda considerablemente a la entidad, cuando se presentan problemas laborales?					
17	¿Considera usted que su experiencia profesional ayuda en el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad?					
18	¿Cree usted que su edad es factor clave para su desempeño en la organización como colaborador?					
19	¿Considera usted que el sueldo que percibe es coherente con el desempeño que tiene dentro de la entidad en relación con su puesto de trabajo?					
20	¿Su desempeño laboral es relevante para su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad?					

### ***Ficha Técnica del cuestionario de Desempeño Laboral***

<b>Nombre</b>	Cuestionario de Desempeño Laboral
<b>Autor</b>	Ibáñez, E.
<b>Año</b>	2022
<b>Lugar</b>	Lima - Perú
<b>Fecha de Aplicación</b>	01/11/2022
<b>Objetivo</b>	Evaluar sobre la percepción del desempeño laboral en el personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022
<b>Administrado</b>	Personal administrativo de una Institución de Salud, Lima, 2022
<b>Tiempo</b>	60'
<b>Margen de error</b>	0.05 %
<b>Observaciones</b>	25 ítems y Likert.

## Anexo 3a : Validación de Cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño Laboral (Certificados de Validez)

### VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>								
1	¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?	X		X		X		
2	¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se desarrolla la escucha activa en la entidad por parte de todos los integrantes?	X		X		X		
5	¿Se fomenta la comunicación activa entre colaboradores?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
6	¿Siente la existencia de compromiso por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades cotidianas?	X		X		X		
7	¿Observa usted mejora continua en desarrollo de las actividades en la organización, durante la programación de actividades?	X		X		X		
8	¿El cumplir con las tareas encomendadas a usted le genera satisfacción laboral-personal?	X		X		X		
9	¿Conoce usted los documentos administrativos (ROF, MOF, TUPA, etc.) de la entidad en donde usted laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la labor que desarrolla dentro de la entidad es parte importante para el desarrollo general del cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
11	¿Considera usted que logrará la superación profesional y personal trabajando en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se reconocen adecuadamente los logros que se obtienen en el desarrollo de sus actividades profesionales?	X		X		X		
13	¿Considera usted tener la oportunidad para ser promovido y/o ascendido dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Existen capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones que desarrolla para la entidad?	X		X		X		
15	¿Se involucra al personal de las diferentes áreas para definir las acciones, metas u objetivos para el logro de metas de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
16	¿Tus jefes te orientan a afrontar obstáculos que se presentan en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
17	¿Se evalúa el desarrollo de las actividades a los individuos dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe trato justo en la entidad por parte de los jefes hacia todos los integrantes de la entidad?	X		X		X		
19	¿Usted conoce acerca de las normas de la ley Servir sobre el desempeño laboral del personal dentro de la entidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se cumplen las normas de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, sin distinción del tipo de modalidad de contrato (CAS, Nombrados, Terceros)?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES</b>								
21	¿Existe cooperación entre colaboradores y jefes en la entidad para tener un buen clima laboral?	X		X		X		
22	¿Considera usted que hay oportunidad de realizar mejor las actividades encomendadas, a través de un buen clima laboral?	X		X		X		
23	¿Los objetivos laborales son coherentes con las directivas y mejoran el cumplimiento de actividades dentro del área donde trabaja, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se poseen herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar las actividades cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
25	¿Considera usted adecuada la remuneración percibida por las actividades y el rol que desempeña dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Alain David Ocampo Gaona   DNI: 07516434

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

21 de octubre de 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

V2: DESEMPEÑO LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CAPACIDAD LABORAL</b>								
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para realizar sus actividades desempeñadas dentro de la entidad?	X		X		X		
2	¿Realiza usted sus actividades sin requerir un recordatorio constante de los deberes y funciones que tiene encomendada por la entidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se debe dar iniciativas constantes para que sus compañeros cumplan sus actividades laborales?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la responsabilidad es parte característica de su trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN DESENVOLVIMIENTO</b>								
6	¿Usted acepta las normas establecidas por la entidad durante el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
7	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
8	¿Cuándo se presentan problemas, usted es agente de cambio y/o solución para los problemas emergentes en la entidad?	X		X		X		
9	¿La labor que usted desarrolla requiere supervisión constante, para determinar la calidad de esta en el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
10	¿Realiza sus actividades sin ayuda constante u consultas a sus jefes durante el desarrollo de tus laborales cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
11	¿Usted entrega y desarrolla sus funciones encomendadas de manera oportuna, demostrando así su desempeño profesional?	X		X		X		
12	¿Considera usted que el trabajo en equipo es más productivo, en relación con las tareas específicas que se le encomienda dentro de la entidad?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el conocimiento laboral que posee es suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la calidad de su trabajo se ve reflejado en los resultados obtenidos para la entidad?	X		X		X		
15	¿Cómo usted cree que la carga laboral influya en el desempeño profesional dentro de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN PERFIL DEL TRABAJADOR</b>								
16	¿Su capacidad de juicio para resolver problemas ayuda considerablemente a la entidad, cuando se presentan problemas laborales?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su experiencia profesional ayuda en el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Cree usted que su edad es factor clave para su desempeño en la organización como colaborador?	X		X		X		
19	¿Considera usted que el sueldo que percibe es coherente con el desempeño que tiene dentro de la entidad en relación con su puesto de trabajo?	X		X		X		
20	¿Su desempeño laboral es relevante para su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Alain David Ocampo Gaona   DNI: 07516434

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

21 de octubre de 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>								
1	¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?	X		X		X		
2	¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se desarrolla la escucha activa en la entidad por parte de todos los integrantes?	X		X		X		
5	¿Se fomenta la comunicación activa entre colaboradores?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
6	¿Siente la existencia de compromiso por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades cotidianas?	X		X		X		
7	¿Observa usted mejora continua en desarrollo de las actividades en la organización, durante la programación de actividades?	X		X		X		
8	¿El cumplir con las tareas encomendadas a usted le genera satisfacción laboral-personal?	X		X		X		
9	¿Conoce usted los documentos administrativos (ROF, MOF, TUPA, etc.) de la entidad en donde usted laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la labor que desarrolla dentro de la entidad es parte importante para el desarrollo general del cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
11	¿Considera usted que logrará la superación profesional y personal trabajando en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se reconocen adecuadamente los logros que se obtienen en el desarrollo de sus actividades profesionales?	X		X		X		
13	¿Considera usted tener la oportunidad para ser promovido y/o ascendido dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Existen capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones que desarrolla para la entidad?	X		X		X		
15	¿Se involucra al personal de las diferentes áreas para definir las acciones, metas u objetivos para el logro de metas de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
16	¿Tus jefes te orientan a afrontar obstáculos que se presentan en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
17	¿Se evalúa el desarrollo de las actividades a los individuos dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe trato justo en la entidad por parte de los jefes hacia todos los integrantes de la entidad?	X		X		X		
19	¿Usted conoce acerca de las normas de la ley Servir sobre el desempeño laboral del personal dentro de la entidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se cumplen las normas de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, sin distinción del tipo de modalidad de contrato (CAS, Nominados, Terceros)?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES</b>								
21	¿Existe cooperación entre colaboradores y jefes en la entidad para tener un buen clima laboral?	X		X		X		
22	¿Considera usted que hay oportunidad de realizar mejor las actividades encomendadas, a través de un buen clima laboral?	X		X		X		
23	¿Los objetivos laborales son coherentes con las directivas y mejoran el cumplimiento de actividades dentro del área donde trabaja, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se poseen herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar las actividades cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
25	¿Considera usted adecuada la remuneración percibida por las actividades y el rol que desempeña dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sulme María Morales Gamarra   DNI: 07246962

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

21 de octubre de 2022

-----  
Firma del Experto Informante.

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

V2: DESEMPEÑO LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CAPACIDAD LABORAL</b>								
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para realizar sus actividades desempeñadas dentro de la entidad?	X		X		X		
2	¿Realiza usted sus actividades sin requerir un recordatorio constante de los deberes y funciones que tiene encomendada por la entidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se debe dar iniciativas constantes para que sus compañeros cumplan sus actividades laborales?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la responsabilidad es parte característica de su trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN DESENVOLVIMIENTO</b>								
6	¿Usted acepta las normas establecidas por la entidad durante el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
7	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
8	¿Cuándo se presentan problemas, usted es agente de cambio y/o solución para los problemas emergentes en la entidad?	X		X		X		
9	¿La labor que usted desarrolla requiere supervisión constante, para determinar la calidad de esta en el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
10	¿Realiza sus actividades sin ayuda constante u consultas a sus jefes durante el desarrollo de tus laborales cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
11	¿Usted entrega y desarrolla sus funciones encomendadas de manera oportuna, demostrando así su desempeño profesional?	X		X		X		
12	¿Considera usted que el trabajo en equipo es más productivo, en relación con las tareas específicas que se le encomienda dentro de la entidad?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el conocimiento laboral que posee es suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la calidad de su trabajo se ve reflejado en los resultados obtenidos para la entidad?	X		X		X		
15	¿Cómo usted cree que la carga laboral influya en el desempeño profesional dentro de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN PERFIL DEL TRABAJADOR</b>								
16	¿Su capacidad de juicio para resolver problemas ayuda considerablemente a la entidad, cuando se presentan problemas laborales?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su experiencia profesional ayuda en el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Cree usted que su edad es factor clave para su desempeño en la organización como colaborador?	X		X		X		
19	¿Considera usted que el sueldo que percibe es coherente con el desempeño que tiene dentro de la entidad en relación con su puesto de trabajo?	X		X		X		
20	¿Su desempeño laboral es relevante para su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sulme María Morales Gamarra   DNI: 07246962

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

21 de octubre de 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>								
1	¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?	X		X		X		
2	¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se desarrolla la escucha activa en la entidad por parte de todos los integrantes?	X		X		X		
5	¿Se fomenta la comunicación activa entre colaboradores?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
6	¿Siente la existencia de compromiso por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades cotidianas?	X		X		X		
7	¿Observa usted mejora continua en desarrollo de las actividades en la organización, durante la programación de actividades?	X		X		X		
8	¿El cumplir con las tareas encomendadas a usted le genera satisfacción laboral-personal?	X		X		X		
9	¿Conoce usted los documentos administrativos (ROF, MOF, TUPA, etc.) de la entidad en donde usted laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la labor que desarrolla dentro de la entidad es parte importante para el desarrollo general del cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
11	¿Considera usted que logrará la superación profesional y personal trabajando en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se reconocen adecuadamente los logros que se obtienen en el desarrollo de sus actividades profesionales?	X		X		X		
13	¿Considera usted tener la oportunidad para ser promovido y/o ascendido dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Existen capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones que desarrolla para la entidad?	X		X		X		
15	¿Se involucra al personal de las diferentes áreas para definir las acciones, metas u objetivos para el logro de metas de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
16	¿Tus jefes te orientan a afrontar obstáculos que se presentan en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
17	¿Se evalúa el desarrollo de las actividades a los individuos dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe trato justo en la entidad por parte de los jefes hacia todos los integrantes de la entidad?	X		X		X		
19	¿Usted conoce acerca de las normas de la ley Servir sobre el desempeño laboral del personal dentro de la entidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se cumplen las normas de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, sin distinción del tipo de modalidad de contrato (CAS, Nombrados, Terceros)?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES</b>								
21	¿Existe cooperación entre colaboradores y jefes en la entidad para tener un buen clima laboral?	X		X		X		
22	¿Considera usted que hay oportunidad de realizar mejor las actividades encomendadas, a través de un buen clima laboral?	X		X		X		
23	¿Los objetivos laborales son coherentes con las directivas y mejoran el cumplimiento de actividades dentro del área donde trabaja, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se poseen herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar las actividades cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
25	¿Considera usted adecuada la remuneración percibida por las actividades y el rol que desempeña dentro de la entidad?	X		X		X		

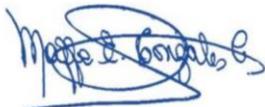
Observaciones (precisar si hay suficiencia):SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Maffa Eliana Gonzales Cespedes DNI: 21452191

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

21 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

V2: DESEMPEÑO LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CAPACIDAD LABORAL</b>								
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para realizar sus actividades desempeñadas dentro de la entidad?	X		X		X		
2	¿Realiza usted sus actividades sin requerir un recordatorio constante de los deberes y funciones que tiene encomendada por la entidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se debe dar iniciativas constantes para que sus compañeros cumplan sus actividades laborales?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la responsabilidad es parte característica de su trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN DESENVOLVIMIENTO</b>								
6	¿Usted acepta las normas establecidas por la entidad durante el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
7	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
8	¿Cuándo se presentan problemas, usted es agente de cambio y/o solución para los problemas emergentes en la entidad?	X		X		X		
9	¿La labor que usted desarrolla requiere supervisión constante, para determinar la calidad de esta en el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
10	¿Realiza sus actividades sin ayuda constante u consultas a sus jefes durante el desarrollo de tus laborales cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
11	¿Usted entrega y desarrolla sus funciones encomendadas de manera oportuna, demostrando así su desempeño profesional?	X		X		X		
12	¿Considera usted que el trabajo en equipo es más productivo, en relación con las tareas específicas que se le encomienda dentro de la entidad?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el conocimiento laboral que posee es suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la calidad de su trabajo se ve reflejado en los resultados obtenidos para la entidad?	X		X		X		
15	¿Cómo usted cree que la carga laboral influya en el desempeño profesional dentro de la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN PERFIL DEL TRABAJADOR</b>								
16	¿Su capacidad de juicio para resolver problemas ayuda considerablemente a la entidad, cuando se presentan problemas laborales?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su experiencia profesional ayuda en el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Cree usted que su edad es factor clave para su desempeño en la organización como colaborador?	X		X		X		
19	¿Considera usted que el sueldo que percibe es coherente con el desempeño que tiene dentro de la entidad en relación con su puesto de trabajo?	X		X		X		
20	¿Su desempeño laboral es relevante para su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Maffa Eliana Gonzales Cespedes   DNI: 21452191

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

21 de octubre de 2022

-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 3b: Registros de SUNEDU de cada experto (Acreditación de condición de expertos)

23/10/22, 00:43

about:blank



### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GAMARRA MORALES, SULME MARIA DNI 07246962	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 13/01/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
GAMARRA MORALES, SULME MARIA DNI 07246962	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 25/02/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
GAMARRA MORALES, SULME MARIA DNI 07246962	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

23/10/22, 00:42

about:blank



### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
OCAMPO GAONA, ALAIN DAVID DNI 07516434	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: 18/09/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
OCAMPO GAONA, ALAIN DAVID DNI 07516434	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 02/02/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
OCAMPO GAONA, ALAIN DAVID DNI 07516434	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES CESPEDES, MAFFA ELIANA DNI 21452191	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS</b> Fecha de diploma: 11/02/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA <i>PERU</i>
GONZALES CESPEDES, MAFFA ELIANA DNI 21452191	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS</b> Fecha de diploma: 30/04/2011 Modalidad de estudios: -	ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA <i>PERU</i>
GONZALES CESPEDES, MAFFA ELIANA DNI 21452191	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/10/2015 Fecha egreso: 30/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



### **Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional**

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha Cronbach	N de elementos
,925	25

*Fuente: Elaboración Propia (2022)*

#### **Interpretación:**

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

**De .90 a 1.00 Muy buena**

Siendo el coeficiente de Alpha Cronbach superior a 0.90 indicaría que **el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena**

### **Confiabilidad cuestionario de Desempeño Laboral**

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha Cronbach	N de elementos
,949	20

*Fuente: Elaboración Propia (2022)*

#### **Interpretación:**

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

**De .90 a 1.00 Muy buena**

Siendo el coeficiente de Alpha Cronbach superior a 0.90 indicaría que **el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.**

De Vellis, G. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas.

## Anexo 5 Base de datos

N°	Clima organizacional																								
	Comunicación del personal					Involucramiento laboral					Realización del personal					Supervisión					Condiciones laborales				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
5	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	2	5	3	5
6	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
7	3	2	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
8	4	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
9	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	
10	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
11	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
12	3	3	3	2	3	2	1	2	5	5	1	5	3	1	2	1	5	3	1	2	1	5	3	1	2
13	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
14	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
15	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
16	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
17	2	1	4	5	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
18	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
19	4	3	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
20	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
21	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
22	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
23	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
25	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
26	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
27	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
29	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
30	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
31	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
32	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
33	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
34	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
35	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
36	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
37	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
38	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
39	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
40	3	3	3	2	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
41	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
42	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
43	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
44	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
45	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
46	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
47	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
48	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
51	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
52	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
53	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
54	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
55	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
56	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
57	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
58	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
59	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
60	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
61	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
62	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
63	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
64	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
65	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
66	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
67	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
68	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
69	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5



62	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3
63	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
64	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4
65	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4
66	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4
67	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2	2
68	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3
69	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
70	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
71	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2	2
72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3
73	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
74	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
75	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2	2
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3
79	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
80	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2	2

Clima organizacional PILOTO																									
N°	Comunicación del personal					Involucramiento laboral					Realización del personal					Supervisión					Condiciones laborales				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
5	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
6	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
7	3	2	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
8	4	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
9	3	3	3	3	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
10	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
11	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
12	3	3	3	2	3	2	1	2	5	5	1	5	3	1	2	1	5	3	1	2	1	5	3	1	2
13	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
14	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
15	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
16	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
17	2	1	4	5	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
18	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
19	4	3	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
20	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
21	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
22	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
23	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
25	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
26	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5
27	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
29	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2
30	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5

DESEMPEÑO LABORAL PILOTO																				
N°	Capacidad laboral					Desenvolvimiento					Eficacia					Perfil del trabajador				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
3	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5
4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
8	1	3	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	5	5	5	1	3	4	4	5
9	2	3	1	3	2	5	2	3	1	3	3	3	2	5	2	2	3	1	3	2
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
11	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	1	5	5	5	5	3	4	4	5
12	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
14	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5
15	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
17	5	3	4	4	5	1	5	3	4	4	4	1	5	5	5	5	3	4	4	5
18	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4

19	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4
20	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4
21	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
23	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5
24	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
25	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3
27	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5
28	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
29	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3

**TABLA DE INTERPRETACIÓN  
DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN**

---

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

---

Fuente: Bisquerra, A (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución de salud, Lima, 2022", cuyo autor es IBAÑEZ CONDORI EDWIN MAXIMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE <b>DNI:</b> 09448538 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 03-01-2023 20:08:12

Código documento Trilce: TRI - 0464862