



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA**

El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores  
de una dirección sub regional de salud, Sullana 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Custodio Carrasco, Elvira Paola ([orcid.org/0000-0002-4975-5119](https://orcid.org/0000-0002-4975-5119))

**ASESOR:**

Dr. Mendivez Espinoza, Ivan Alexander ([orcid.org/ 0000-0002-7848-7002](https://orcid.org/0000-0002-7848-7002))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Llena de regocijo y de mucho amor, dedico este proyecto a Dios que es y ha sido mi fortaleza en estos últimos años de mi vida.

A mi amada familia, mi compañero de vida e hijos, Mateo Jesús y Mila Victoria Gonzales Custodio, que son la motivación e inspiración de mi vida para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la Vida nos depare un futuro mejor.

A mis padres que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

## **Agradecimiento**

A mi asesor de tesis el Dr. Yván Mendívez, por la orientación y ayuda que me brindo para la realización de esta tesis, que me permitieron aprender mucho más.

A mis compañeros de trabajo por haberme dado sus ánimos para lograr superar este momento.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>39</b>
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1: Resultados generales de la variable clima organizacional	18
Tabla 2: Resultados por dimensiones clima organizacional	19
Tabla 3: Resultados generales de la variable desempeño laboral	21
Tabla 4: Resultados por dimensiones de desempeño laboral	22
Tabla 5: Relación del clima organizacional en el desempeño laboral	24
Tabla 6: Relación de motivación en el desempeño laboral	25
Tabla 7: Relación de trabajo en equipo en el desempeño laboral	26
Tabla 8: Relación de comunicación en el desempeño laboral	27
Tabla 9: Relación de liderazgo en el desempeño laboral	28
Tabla 10: Coeficiente del alfa de cronbach	54
Tabla 11: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	54

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	13
Figura 2: Resultados generales de la variable clima organizacional	18
Figura 3: Resultados por dimensiones de clima organizacional	20
Figura 4: Resultados generales de la variable desempeño laboral	21
Figura 5: Resultados por dimensiones de desempeño laboral	23

## Resumen

La Dirección Sub Regional de Salud-Sullana muestra deficiencia en su clima organizacional, provocando que el desempeño laboral de sus empleados sea deficiente, puesto que no se percibe un ambiente laboral adecuado y saludable, generando el incumplimiento de objetivos en la entidad, añadiendo que la actual gestión no hace nada por resolver dicha situación, cuyo objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022; el tipo de estudio fue básico con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 132 trabajadores a quienes se les aplicó los cuestionarios; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, con un Rho de Spearman de 988 y una significancia del 0.001. Concluyendo que existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022, demostrándose que, si el clima organizacional mejora, el desempeño laboral del trabajador también mejorará.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, clima.

## **Abstract**

The Sub-Regional Directorate of Health-Sullana shows deficiency in its organizational climate, causing the work performance of its employees to be deficient, since an adequate and healthy work environment is not perceived, generating the non-compliance of objectives in the entity, adding that the current management does nothing to resolve this situation, whose general objective was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the workers of a Sub-Regional Health Directorate, Sullana 2022; The type of study was basic with a non-experimental design, aimed at a sample of 132 workers to whom the questionnaires were applied; resulting in a very high positive correlation, with a Spearman's Rho of 988 and a significance of 0.001. Concluding that there is a significant influence of the organizational climate on the work performance of the workers of a Sub Regional Health Directorate, Sullana 2022, demonstrating that, if the organizational climate improves, the worker's work performance will also improve.

Keywords: organizational climate, work performance, climate.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial Amasifuen (2021) manifestó que el clima organizacional se encarga de analizar la conducta, actitud y desempeño humano en una organización Latinoamérica; asimismo Qiñonez & Peralta (2018) señalaron que el clima organizacional y desempeño laboral en colegios adventistas carecen de eficiencia y autonomía, puesto que el 45% de encuestados calificó como deficiente la responsabilidad profesional de los docentes; al respecto Paredes (2021) refirió que las acertadas condiciones laborales en la mayoría de supermercados, influyeron positivamente en el desempeño laboral del personal, observándose un clima organizacional saludable y estable; por otro lado Perez et al., (2016) refirieron que 82.3% de colaboradores de un municipio desean una mejor condición laboral y autonomía en sus funciones, dado que su desempeño se vio opacado por la débil administración que la lidera; asimismo Rodríguez et al., (2020) consideraron 6 factores significativos para el clima organizacional, que son: estructura y procesos organizacionales, satisfacción, estilo de dirección, relaciones interpersonales, compromiso y motivación.

En el marco nacional Silva et al., (2018) refirieron que el 37% de trabajadores del municipio de Morales en Rioja calificaron como regular la gestión municipal, todavez que los factores que integran el clima organización no se practicaron eficientemente, perjudicando el desempeño laboral del trabajador, cabe resaltar que según Rojas & Hidalgo (2019) relataron que el 38% de colaboradores trabajan en un ambiente laboral poco tratable y con escasas posibilidades de ascender, generando un clima poco fiable que influye negativamente en su desempeño laboral; mientras Urbano (2018) resaltó la idea, que un buen clima organizacional mejorará el desempeño laboral del empleado; por otro lado Ramirez & Cerron (2018) relataron que en la empresa financiera Trascender no se inculcan valores, actitudes y comportamientos adecuados a los trabajadores, perturbando el clima organizacional del 80% de ellos, volviéndolos inestables y desmotivados; además Rojas et al., (2020) señalo que la falta de habilidades y competencias provocan pérdidas en una organización, seguido de baja productividad y clientes insatisfechos; no obstante en Jaén Barbosa et al., (2021) relataron que el clima organizacional de la compañía de moto repuestos es desfavorable; identificándose factores negativos en un 62%, como: liderazgo,

desarrollo personal y profesional, identificación organizacional, estabilidad laboral y condiciones ambientales; por ello diario La Republica (2021) informó que, lo que más motiva al trabajador a conservar un buen desempeño laboral es contar con un buen salario; puesto que el 52% de ellos estimó que el crecimiento laboral y salarial permitirá mejorar su calidad de vida; en tal sentido Chuco et al., (2020) advirtió que el trabajo remoto afectó el desempeño laboral del personal; puesto que se vieron obligados a trabajar más tiempo en casa.

En el marco local Dávila et al., (2019) manifestaron que los trabajadores del hospital solidaridad de Chiclayo presentaron un elevado estrés laboral, debido al desinterés por parte de la administración en mejorar el difícil clima organizacional; Navarro et al., (2022) revelaron que en la Dirección Regional de Producción el desempeño laboral del empleado es bajo y difícil de mejorar, ya que la entidad contrató personal sin tener en cuenta las funciones del cargo, originando que el 86,67% de ellos desconocen las consecuencias de infringir sus funciones y el 58,89% no alcanzó a cumplir con las actividades asociadas a su puesto; no obstante la Psicóloga Claudia Saavedra dela DRP-Piura informó que los trabajadores también reciben capacitación motivacional para optimar su desempeño laboral a través de técnicas de superación personal, afectiva y mental que redundarán en un equilibrio físico-mental en el quehacer diario (Dirección Regional de la Producción de Piura [DRP-Piura], 2016); por ello en la Caja Municipal de Piura Checa-Llontop et al., (2020) aseguraron que con una adecuada estrategia de gestión del capacidad humana el desempeño en las labores del empleado mejorará, acarreado el cumplimiento de objetivos.

Actualmente la Dirección Sub Regional de Salud-Sullana muestra deficiencia en su clima organizacional, provocando que el desempeño laboral de sus empleados sea deficiente, puesto que no se percibe un ambiente profesional apropiado y saludable, generando el incumplimiento de objetivos en la entidad, añadiendo que la actual gestión no hace nada por resolver dicha situación; formulándose el problema general ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022?

Esta investigación se justificó en lo social porque los resultados contribuirán a tomar decisiones concernientes al clima organizacional, donde se dará las

herramientas para que la Dirección Sub Regional de Salud, Sullana pueda tener trabajadores motivados, eficientes y con un ambiente laboral favorable, generando que el desempeño laboral sea el adecuado para el cumplimiento de sus funciones. En lo teórico porque se busca establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la institución basada en teorías y enfoques de autores de gran prestigio, sirviendo de aporte teórico para futuros investigadores, implementando además alternativas de ayuda y aportes referente al clima organizacional y desempeño laboral. En lo práctico se basa en que, de acuerdo a los objetivos del estudio, los resultados nos proporcionarán soluciones a los problemas referidos al clima organizacional que influyen en el desempeño laboral. En lo metodológico se basa en que, para lograr los objetivos del estudio se empleó el cuestionario, obteniéndose mayor información relacionada a las variables y dimensiones de estudio, metodología que puede ser usada en otras investigaciones similares, sobre todo en el sector público.

El objetivo general es: determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022; como objetivos específicos: determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022; determinar la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022; determinar la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022; determinar la influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. Y como Hipótesis de estudio se plantea que: existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022; y como hipótesis nula: No existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Aldaz et al., (2022) mediante su investigación examinaron el clima organizacional y desempeño de labores en Ecuador; cuyo artículo fue básica, cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo de alcance correlacional transeccional; con un extracto de la población de 40 servidores, quienes fueron encuestados; concluyó que el clima organizacional afectó el desempeño del empleado, con un Rho de 0.853; asimismo Sumba-bustamante et al., (2022) mediante su artículo científico analizaron el clima organizacional como elemento de desempeño en las pequeñas empresas; cuyo artículo fue bibliográfica, exploratoria, con enfoque cualitativo; concluyendo que es indispensable tener presente que las dimensiones del clima organizacional: relaciones interpersonales, liderazgo, participación, evaluación del desempeño, motivación y comunicación necesitan ser mejoradas para tener un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Bianco-Lopez et al., (2021) mediante su artículo científico examinaron el clima organizacional en los centros educativos de Costa Rica; cuyo artículo fue básico, enfoque cuantitativo, diseño ex post facto, transversal y descriptivo; con una porción de la población de 657 docentes quienes fueron encuestados; concluyendo que se deben mejorar algunas dimensiones como relaciones interpersonales, el trabajo de equipos, la calidad de vida laboral y la motivación; sin embargo Gonzales-Garcés & Morales-Urrutia (2020) mediante su artículo científico examinaron al clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de rentas en Ecuador; fue un estudio correlacional, enfoque cuantitativo; con una porción de la población de 128 funcionarios que fueron encuestados; concluyendo que el clima organizacional tiene un impacto importante y directo en el desempeño del trabajo del servidor.

Por otra parte, Manjarrez et al., (2020) mediante su indagación analizaron la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en hoteles ecuatorianos; fue descriptivo, con una porción de la población de 38 empleados que se les encuestó; concluyendo que dicha empresa no posee políticas que asocien condiciones de trabajo e incentivos y promoción del empleado, afectando el desempeño laboral del empleado, es así que Pilligua & Arteaga (2019) a través de su artículo científico estudiaron el clima laboral como elemento principal en la

productividad de compañías; cuyo artículo fue de tipo descriptiva, cualitativo, con una porción de la población de 87 colaboradores que fueron encuestados; finiquitando que las empresas debieron presentar atención en crear espacios laborales adecuados, con el fin de optimizar la productividad.

Por lo consiguiente, Vera & Suarez (2018) mediante su artículo científico midieron la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la Corporación de telecomunicaciones, fue básico, descriptivo, correlacional; con una parte de la población de colaboradores y un extracto aproximado a la atención diaria en clientes a quienes se les encuestó; concluyendo que la falta de conocimiento en sus funciones, una alta rotación en el personal y una comunicación poco asertiva, perjudicó fuertemente el desempeño del trabajador; de manera similar en Rioverde-Ecuador Gruezo (2017) mediante su investigación evaluó el desempeño laboral en la Dirección de planificación y proyectos del municipio; cuyo estudio fue básica, descriptiva y explicativa y enfoque metodológico; con una muestra de 11 trabajadores y 96 usuarios a quienes se encuestaron; concluyendo que la propuesta de estrategias de fortalecimiento laboral, ayudó al colaborador a empoderarse con los objetivos de la entidad.

Igualmente, se examinaron investigaciones ejecutadas dentro del país; razón por la cual en Chachapoyas Salazar (2021) mediante su indagación determinó el clima organizacional y su correlación en el desarrollo de labores de docentes universitarios; fue descriptivo, correlacional; con un resumen de la población de 17 docentes quienes fueron encuestados; finiquitando que existió correlación positiva; al respecto Olivera-Garay et al., (2021) mediante su búsqueda examinaron la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la compañía Cotton Life; fue cuantitativo, diseño correlacional causal, no experimental; con una porción de la población de 80 colaboradores que fueron encuestados; finiquitando que se halló influencia directa del clima organizacional en el interés de las actividades.

Arriola (2021) mediante su pesquisa analizó el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de los juzgados de paz letrados; dicho artículo fue cuantitativo, correlacional, de corte transversal; con una porción de la

población de 48 trabajadores que fueron encuestados; concluyendo que la relación de dichas variables fueron directamente correlacionales; además Ruiz (2020) mediante su artículo científico examinó el clima organizacional institucional y su relación con el rendimiento del profesor; fue descriptivo, correlacional, experimental; con una porción de la población 100 docentes que fueron encuestados; concluyendo que ambas variables se correlacionan, evidenciándose que se tiene que optimizar el clima organizacional.

Araujo (2019) mediante la realización de su investigación analizó el clima organizacional y el desempeño en las labores de los empleados de la Dirección Regional, 2018 en Lima; fue básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, correlacional; con una porción de la población de 151 empleados quienes fueron encuestados; concluyendo que el clima organizacional se correlacionó de modo reveladora con el desempeño laboral del empleado, con un rho de 0,736 y un nivel de confianza de 95%; asimismo Quintana & Vargas (2018) examinaron mediante su artículo científico la relación del liderazgo y el clima organizacional de docentes en las entidades educativas; cuyo artículo fue científico, teórico, de corte transversal, con diseño no experimental y descriptivo, correlacional; con una porción de la población de 120 docentes que fueron encuestados; concluyendo que existió relación en liderazgo y el clima organizacional; existiendo dimensiones que necesitaron ser atendidas de manera inmediata.

Según Mori & Fernández (2018) mediante su tesis analizaron el desempeño laboral y la calidad de servicio del empleado de Registros Públicos; fue un estudio descriptivo, correlacional; con una porción de población de 36 colaboradores que se encuestó; finiquitando que la calidad de servicio se ubica en el 50% de nivel malo y 58.8% de desempeño laboral en un nivel regular, existiendo de este modo una correlación positiva; en este mismo contexto Burga & Wiese (2018) analizaron la motivación y el desempeño laboral del empleado de la administración en una compañía agroindustrial; cuyo estudio fue transversal, descriptivo; con una porción de la población de 17 trabajadores quienes fueron encuestados; concluyendo que el contar con una alta y buena motivación, motivara a que el personal muestre un desempeño laboral favorable, en términos de eficiencia y productividad.

Al mismo tiempo Suncion (2018) a través de su búsqueda examinó el clima organizacional y el desempeño laboral del empleado de la organización Intrusarías Plásticas Reunidas SAC en Perú; cuyo estudio fue básica, descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo; con una porción de 21 individuos que fueron encuestados; concluyendo que dicha correlación de las variables fue significativa; asimismo Ubillus (2017) a través de su búsqueda analizó el clima organizacional y el desempeño laboral de grifos del norte de Chiclayo, fue un estudio descriptivo y correlacional, la porción de la población de 19 despachadores que fueron encuestados; concluyendo que las variables guardaron relación positiva y significativa.

Por otra parte, se estudian también investigaciones del ámbito local, para lo cual en Piura Lopez (2021) mediante su investigación analizó la motivación y el desempeño laboral del colaborador de la compañía Triveca; fue un estudio correlacional, transversal, cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental; con una porción de 54 empleados que participaron; concluyendo que existe un grado de correlación positiva y alta en las dos variables en estudio; Ruíz (2021) mediante su tesis analizó el clima organizacional y su relación con el desempeño de los empleados civiles del hospital Heysen; con estudio no experimental, transversal y correlacional; con una porción de setenta y nueve colaboradores que se encuestaron; concluyendo que existió relación directa, con un 44% de insuficiencia en la variable desempeño laboral.

Por ello Seminario (2021) a través de su investigación analizó el clima organizacional y el desempeño laboral del colaborador de la Oficina de Normalización Previsional, con un estudio transversal, no experimental, correlacional, enfoque cuantitativo; con una porción de la población de 26 empleados que fueron encuestados; finiquitando que se halló relación positiva en las variables, acotando que si una mejora, se optimiza la otra; en tal sentido Quinde (2020) mediante el desarrollo de su estudio analizó el clima organizacional y desempeño laboral de los participantes del establecimiento de salud en Catacaos-Piura; cuyo estudio fue de corte transversal, descriptivo, correlacional, cuantitativo,

prospectivo; la porción de la población de 117 trabajadores quienes fueron encuestados; concluyendo que no existió relación entre las determinadas variables.

Zarate (2019) mediante su investigación evaluó la cultura organizacional y el desempeño laboral del empleado de la Gerencia Regional de Desarrollo; fue básica, cuantitativa, nivel descriptivo, correlacional; con una porción de la población de 60 personas que fueron encuestadas; ultimando que la cultura organizacional se correlacionó positivamente con la dimensión eficiencia del desempeño laboral; asimismo Chaman (2017) a través de su investigación determinó la relación del clima organizacional con la satisfacción profesional del colaborador Médico Legal, cuyo estudio fue de corte transversal, cuantitativo, correlacional, con una porción de la población de 36 trabajadores quienes fueron encuestados; concluyendo la existencia de la correlación del clima organizacional con la complacencia del personal médico, determinando que a medida que la motivación se instaure en el clima de una organización, el rendimiento de labores de cada individuo aumentará.

No obstante se definió a la variable clima organizacional, según Pedraza (2018) definió que es el conjunto de propiedades medibles, en referencia al espacio o ambiente del trabajo, de forma directa o indirectamente; incurriendo en el desenvolvimiento del trabajador y el desarrollo de la entidad; asimismo Iglesias & Torres (2018) precisaron que es un conjunto de percepciones de características congruentemente estables en una empresa, que influyen en comportamientos, actividades y en el ambiente en el que laboran los trabajadores; sin embargo para Sotelo & Figueroa (2017) significó que es una propiedad del ambiente organizacional explicada por sus trabajadores; mientras tanto Salazar-Ponce et al., (2021) concretaron que es contar con un espacio libre y saludable en donde poder desarrollar ciertas tareas; por ello Gonzales et al., (2021) refirieron que es un filtro que encasilla dimensiones y objetivos como la estructura, liderazgo y toma de decisiones; en este sentido Daza et al., (2021) definieron que permite que una empresa sea más humana donde se puede tener en cuenta los talentos de las personas, siendo beneficioso para el desarrollo integral de cada individuo, elevando el nivel de productividad del trabajo; en este mismo contexto Rosa (2022) precisó que son una serie de características duraderas que determinan a una entidad y la diferencian de las otras e influyen en el proceder de su gente.

Igualmente se definió a la variable desempeño laboral, según Bautista et al., (2020) son acciones y conductas ejecutadas por los colaboradores que trabajan arduamente por conseguir los objetivos planteados por las empresas, demostrando a cada instante el interés por hacer las cosas bien, con una actitud positiva y orientada a cumplir con la meta prevista; asimismo Alvarez et al., (2018) concretaron que es un proceso sistemático y el desenvolvimiento de su potencial en cada tarea que desarrolla el trabajador para una organización; por otro lado Gonzales (2017) refirieron que es la forma como un trabajador pone en manifiesto la responsabilidad, coherencia y desempeño en una jornada laboral, la misma que le permite de alguna manera identificarse con la organización; mostrando habilidades, destrezas en cada actividad que realiza dentro de una organización; además Matus (2018) explicó que es una herramienta con la que se desenvuelve el ser humano para realizar ciertas actividades de forma eficiente; en tal sentido Sierra (2018) arguyó son determinadas acciones que realizan los trabajadores hacia una función asignada por un superior, y que las cumple mediante un horario señalado por la entidad.

Vinculado a esto, se describe las dimensiones del clima organizacional Pedraza (2018) consideró cuatro dimensiones que afianzaran a la variable clima organizacional: motivación: es el impulso que posee un individuo para satisfacer sus necesidades, direccionados al logro de objetivos, poder y autorización para conseguir determinadas funciones por cuenta propia; trabajo en equipo: es un equipo reducido de individuos con habilidades que se complementan e integran entre sí, direccionadas a un mismo objetivo, en la cual trabajan de forma responsable, con confianza, control y actitud; comunicación: es la actividad a través el cual el emisor y receptor instituyen una unión en un área determinada para transferir, intercambiar, participar, integrar y compartir ideas, información que son claros para ambos en una toma de decisiones; liderazgo: es la capacidad de mandar e influir en un conjunto de individuos para que se alcancen los objetivos.

Por consiguiente, se especificó también las dimensiones de la variable desempeño laboral; (Gonzales, 2017) consideró cuatro dimensiones importantes para el desempeño laboral: conocimiento del trabajo: es tener idea de las

ocupaciones y tareas de trabajo, con noción y discernimiento de las leyes y políticas de la entidad, que lleven de esta forma a una adecuada y acertada toma de decisiones y soluciones a las anomalías; habilidad y destreza es la proactividad en el desempeño de funciones que un colaborador debe de poseer y la capacidad para poder resolver conflictos en el quehacer diario, mostrando en todo momento liderazgo en el trabajo que desempeña; productividad: es el compromiso que un trabajador guarda con la empresa, demostrando eficacia y eficiencia al momento de realizar sus funciones, con el fin de consumir los objetivos de la entidad; orientación a resultados: es el cumplimiento eficaz y eficientemente de las actividades encomendadas por la organización, sin desviarse en la responsabilidad con los objetivos, metas de trabajo, misión y visión de la organización.

Asimismo, se mencionó la teoría del clima organizacional: Iglesias & Torres, (2018) consideraron la Teoría factorial de Herzberg: fue desarrollada considerando el sistema de Maslow, Chiavenato decía que son dos tipos de necesidades humanas: principales y menores; factores de pulcritud y estimulación; los componentes de pulcritud son la necesidad de prestar atención constantemente en el ambiente de trabajo para evitar factores ambientales insatisfactorios, incluidos el pago y otros tipos de compensación, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y supervisión, de modo que la motivación y la satisfacción puedan surgir solo de fuentes internas y oportunidades de trabajo. asegurar el sentimiento personal de satisfacción; es decir, aún con suficientes factores ambientales, los empleados que perciben su trabajo sin sentido pueden responder con indiferencia, entonces los gerentes tienen la obligación y la responsabilidad de crear un ambiente motivador que apueste por el enriquecimiento y dignificación del trabajo.

Vargas (2022) en la Teoría del clima laboral de Rensis: defiende que los empleados actúen directamente sobre la conducta administrativa y las condiciones de la organización que representan para que las reacciones estén determinadas por dichas percepciones, también expone tres tipos: variables causales, que son de tipo independiente, objetivos a punto para determinar la dirección en la que la organización se desarrolla y logra resultados; variables intermedias que examinan la etapa interna de la institución en términos de motivación, desempeño, toma de decisiones y comunicación y variables últimas que resultan de causalidad y

variables intermedias que pretenden determinar a través de resultados organizacionales como productividad, ganancias y pérdidas.

Enfoques del clima organizacional, Charry (2018) señaló el enfoque de la gestión de la comunicación interna es un mecanismo estratégico preciso para todo ámbito social y organizacional, ya que su ejecución y manejo de información organizacional comunicacional transmite adecuadamente a los colaboradores los objetivos y valores trascendentales, que es el pilar de la compañía, generando una cultura de lealtad, empoderamiento y sentido de pertenencia, mejorando de este modo el clima organizacional, con el fin desarrollar y desenvolver el talento humano para el alcance de los objetivos organizacionales.

Asimismo Carhuayal (2020) consideró que para mejorar el clima organizacional se deben aplicar los enfoques: estructuralista: instaurado por Forehand y Gilmer, donde precisan que un ambiente de laborales es un conjunto de determinadas características de una institución que influyen en la conducta y actuación del personal y que se mantiene por mucho tiempo, por lo tanto, espacio limpio y sano, colaborador concentrado y esmerado en sus tareas; enfoque subjetivo: descrito por Halpin y Crofts donde indican que es el sentir, la opinión y el aprecio que un colaborador forma en su cabeza como impresión de la organización en la que trabaja; enfoque de síntesis: Litwin y Stringer consolidaron los dos enfoques anteriores en uno solo; refiriendo que la examinación, precepción y análisis de un ambiente, conduce a un elemento motivador al colaborador, ejecutando un mejor rendimiento en las funciones asignadas, mayor productividad, entre otros, expresando no solo un beneficio y reconocimiento para el empleado sino también para el empleador.

De igual modo se detalló las teorías de la variable desempeño laboral: Lussier & Achua, (2016) en su teoría de la motivación: consideró tres aspectos, logro: se basa en el desafío constante de cumplir y sobrepasar siempre las expectativas del alcance de un logro; donde la organización estimula objetivamente a sus empleados a cumplir sus metas, fines, entre otros, tratando siempre de ser mejor cada día, generando una competencia sana entre sus compañeros de sobresalir siempre ante cualquier actividad; poder: las personas de alta dirección

que intentan influir en otros en posiciones de liderazgo muestran confianza; pertenencia: su objetivo principal es ganar reconocimiento en el equipo, se caracterizan por preocuparse por el qué dirán y quieren ayudar a sus compañeros antes de la competencia.

También se precisaron los enfoques de la variable desempeño laboral, según Sanchez & Herrera (2016) consideraron el enfoque de recursos humanos: se alarma por la evolución, desarrollo y transformación objetiva de los trabajadores hacia peldaños más altos de capacidad, habilidad, creatividad y agrado, debido a que el capital humano es el recurso central de una organización, además Fontao (2018) mencionó el enfoque de contingencia: precisa y se enfoca a que distintos escenarios requieren y necesitan otras prácticas de comportamiento para una insuperable eficacia; siendo procesos que ayudan a los administradores a saber mejor las tareas y funciones que ejecutan los trabajadores, que laboran en la entidad; por otro lado (Chiavenato, 2013) mencionó el enfoque orientado a resultados: se refiere a socios que juegan un papel fundamental en la institución; considerando que al realizar actividades de manera eficiente, oportuna y responsable, asegurará que la agencia alcance sus objetivos y conduzca al éxito general de la organización y el enfoque de sistemas: adopta una visión metódica e incluyente del personal en la empresa para comprender los muchos factores que influyen en su comportamiento, un enfoque sistémico es fundamental en una organización, es capaz de detectar resultados positivos y negativos y es capaz de alcanzar la situación en la que nos ubicamos.

### III. METODOLOGÍA

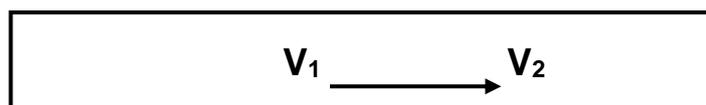
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de Investigación:** básica porque se acrecentaran los conocimientos científicos, pero no se contrasta con otro aspecto práctico, añadido a un enfoque cuantitativo debido a que se manejó el cuestionario (Manterola et al., 2019)

**3.1.2. Diseño de Investigación:** No experimental porque no se manipularon las versátiles; correlacional causal porque se analizó la influencia en las versátiles y de corte transversal porque el instrumento se elaboró en un sólo instante y tiempo único (Ramos, 2020).

**Figura 1:**

#### Diseño de investigación



**Nota:** Elaboración propia

Dónde:

$V_1$  = Clima Organizacional

$V_2$  = Desempeño Laboral

#### 3.2 Variables y Operacionalización

**Variable independiente:** Clima organizacional

**Definición conceptual:** es el conjunto de propiedades medibles, en referencia al espacio o ambiente del trabajo, de forma directa o indirectamente; incurriendo en el desenvolvimiento del trabajador y el desarrollo de la entidad (Pedraza Melo, 2018)

**Definición operacional:** es el conjunto de circunstancias, condiciones y escenarios, adonde el trabajador realiza labores teniendo una correspondencia de acuerdo al contexto real de la entidad; asimismo será evaluado, a través de un cuestionario de 33 interrogantes.

**Indicadores:** logro de objetivos, poder, autorización, manejo de equipo,

confianza, control, toma de decisiones, participación, integración, toma de decisiones, capacidad de mando (Pedraza Melo, 2018)

**Escala de medición:** es ordinal y se empleó las opciones siempre, a veces, nunca, casi siempre y casi nunca

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

**Definición conceptual:** es la forma como un trabajador pone en manifiesto la responsabilidad, coherencia y desempeño en una jornada laboral; mostrando habilidades, destrezas en cada actividad que realiza dentro de una organización (Gonzales, 2017)

**Definición operacional:** es el trabajo que desempeña cada colaborador de la Dirección Sub Regional de Salud, teniendo plena noción del cargo y todas las tareas confiadas por la institución; el mismo que será evaluado a través de un cuestionario de 24 interrogantes.

**Indicadores:** identificación con la filosofía de la institución; proactividad en el desempeño de funciones; conocimiento de las funciones y tareas del trabajo; compromiso del trabajador; toma de decisiones y solución de dificultades; cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones; liderazgo en el trabajo; eficacia del trabajador; eficiencia del trabajador; conocimiento de las normas y políticas del trabajo; resolución de conflictos; compromiso con los objetivos y metas del trabajo (Gonzales, 2017)

**Escala de medición:** es ordinal y se empleó las opciones siempre, a veces, nunca, casi siempre y casi nunca

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

**3.3.1. Población:** Arispe et al. (2020) considera a un equipo de elementos que tienen parecido alguno, por lo tanto la población fue de 200 empleados de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana.

**Criterios de selección:** **Inclusión:** población que deseo ser encuestada

**Exclusión:** población que no deseo ser encuestada.

**3.3.2. Muestra:** Arias (2020) es un parte de la población de individuos que pertenecen al universo que se está estudiando, por lo tanto la muestra fue de 132 personales de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana.

**3.3.3. Muestreo:** Se empleó el muestreo probabilístico aleatorio, con un porcentaje de certeza del 95%, radio del intervalo del 5% y un ejemplar de 132 trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana.

### Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 200}{(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 132$$

**3.3.4. Unidad de análisis:** fue cada uno de los 132 empleados de dicha institución

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

### Técnica

**Encuesta:** es el mecanismo empleado para obtener datos relevantes de lo que se va investigar o se desea conocer (Hernandez & Duana, 2020), en tal sentido se optó por la encuesta.

### Instrumento

**Cuestionario:** fueron una lista de interrogantes en referencia a los indicadores de cada versátil.

### Validez y Confiabilidad

Los instrumentos fueron revisados por peritos que otorgaron su validez; de este modo la confianza se comprobó utilizando el coeficiente de alfa de cronbach a través el programa SPSS.

<b>Nombre de experto</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Experiencia</b>
Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar	Magister en Administración con Mención en Gerencia Empresarial / Doctor en Administración	21 años de experiencia profesional en el sector público y privado: gerente general, inspector administrativo, formulador y evaluador de proyectos de inversión, asesor y consultor empresarial.
Mg. Miguel Ángel Castro Castro	Magister en Administración	Consultor y asesor con 12 años de experiencia en empresas del sector público y privado, docencia universitaria.
Mg. Luis Eduardo Montenegro Otiniano.	Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales MBA	19 años de experiencia en sector público y privado

### **3.5 Procedimientos**

La investigación dio inicio examinando el problema de la entidad con el fin de conocer el problema y trazar los objetivos generales y específicos, se empleó una metodología de tipo correlacional causal que buscó calcular la relación e incidencia de una variable en la otra; se realizaron también los cuestionarios que fueron analizados por expertos para luego poder entrevistar a los colaboradores de la entidad. Se efectuó el estudio del capítulo IV y se efectuará la discusión, conclusión y recomendaciones.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los cuestionarios se hicieron en Word 2018, el análisis inferencial se elaboró en Excel 2018 y estuvieron procesados en el SPSS versión 28; además se utilizó el coeficiente de Spearman, para conocer la dependencia de las mudables.

### **3.7 Aspectos éticos**

Considerando los aspectos moralistas de la Universidad César Vallejo, a través de su Reglamento del artículo 7 sobre exactitud científica, los investigadores deben implementar un proceso riguroso de recolección e interpretación de datos, lo que significa que los resultados son cuidadosamente revisados antes de su publicación, excepto I. Además del artículo 9, sus responsabilidades incluyen que establece que los intelectuales deben afirmar de que la exploración se realice con preciso acatamiento de los requisitos éticos, lógicos y de seguridad, siguiendo los términos y condiciones establecidos en el proyecto de investigación y el artículo 15 del mismo plagio una política que, para evitar la carga del plagio como un delito hacer pasar la investigación, el trabajo o las ideas de otra persona en su totalidad o en parte como propias, los investigadores deben citar las referencias correctamente y cumplir con los estándares internos de publicación. De acuerdo con su campo de estudio y los requisitos de la UCV y las normas APA puesto que las normas APAS son un requisito esencial para el desarrollo del estudio.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Clima organizacional*

NIVEL	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Fi	12	20	100	132
%	7%	14%	79%	100%

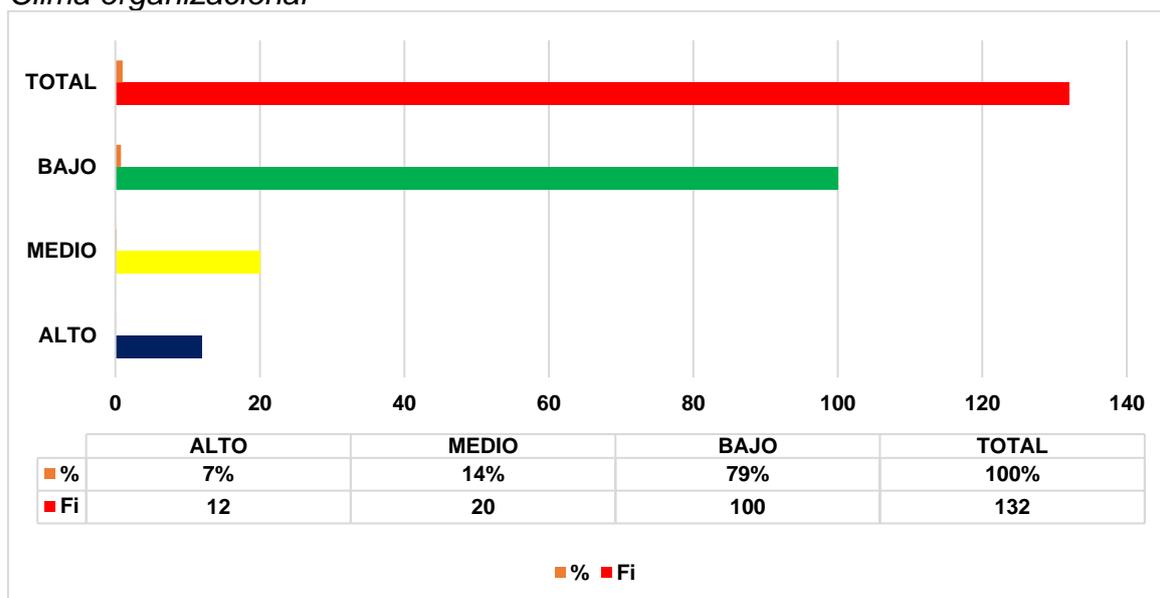
**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

La tabla 1 expresa que el 79% de personal encuestado manifestó que el clima organización es bajo; por el contrario, el 14% expreso que es regular y solo el 12% respondió que está en nivel alto. Por ende, se observó una deficiencia en el clima organizacional de la Dirección de Salud, puesto que no se percibe un ambiente laboral adecuado y saludable, generando el incumplimiento de objetivos en la entidad; examinándose además una austera comunicación que no permite la participación e integración de los empleados.

Se observó también escaso liderazgo de las áreas determinadas, generando que la toma de decisiones se vea opacada por la falta de autorización y poder en dicha entidad, afectando de manera directa el desenvolvimiento en las funciones del personal que trabaja en la institución.

**Figura 2**

*Clima organizacional*



**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

**Tabla 2***Clima organizacional y dimensiones*

NIVEL		ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
<b>MOTIVACIÓN</b>	fi	10	35	87	132
	%	<b>8%</b>	27%	<b>66%</b>	100%
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	fi	15	18	99	132
	%	<b>11%</b>	14%	<b>75%</b>	100%
<b>COMUNICACIÓN</b>	fi	20	15	97	132
	%	<b>15%</b>	11%	<b>73%</b>	100%
<b>LIDERAZGO</b>	fi	9	21	102	132
	%	7%	16%	<b>77%</b>	100%

**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

La tabla 2 explica el estado de las extensiones del versátil clima organizacional según los encuestados, denotando que el 66% (nivel bajo) del personal de la Dirección de Salud no se encuentra motivado y por ende muestra dificultad para lograr los objetivos, en algunos casos los jefes de área no cuentan con liderazgo y la capacidad para generar cambios por el bien de la entidad, no permitiendo de esta forma que el personal se desarrolle profesionalmente. Siendo evidente que la entidad no motiva a su personal de forma consecuyente y solo el 8% (10 empleados) de ellos se sienten motivados.

En relación al trabajo en equipo solo el 11% de los empleados respondieron que se promueve el compromiso del trabajo en conjunto, sin embargo, el 75% resaltó que se encontraba en nivel bajo, dado que no se aportan libremente ideas que beneficien a la entidad, trabajándose de manera individual y en muchas ocasiones se desconoce las fortalezas y debilidades de los empleados.

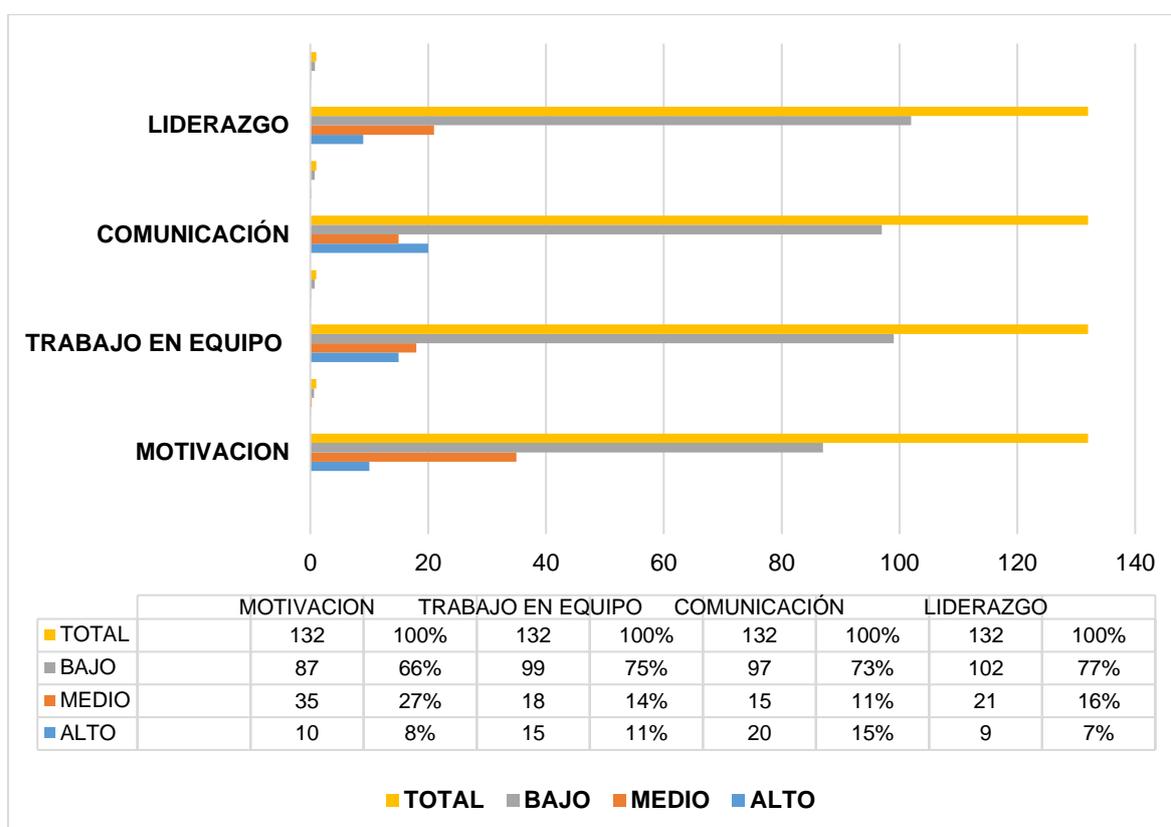
Por otro lado, la comunicación es otro factor que preocupa a la institución, toda vez que la entidad no promueve la participación de los empleados en las diversas actividades, ni programa capacitaciones en beneficio del capital humano

de la institución, muestra de ello es que el 73% de empleados contestó que la comunicación está en nivel bajo y solo el 15% de ellos la considera en nivel alto.

Por último, y no menos importante se tiene que el liderazgo se ubica en nivel bajo, con un 77% de inaceptación, convirtiéndose en la dimensión más baja y débil de la variable clima organizacional, evidenciándose que las decisiones de los jefes de área no han permitido perfeccionar la capacidad de réplica del equipo de trabajo.

**Figura 3**

*Clima organizacional y dimensiones*



**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

**Tabla 3**

*Desempeño laboral*

NIVEL	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Fi	12	20	100	132
%	9%	11%	80%	100%

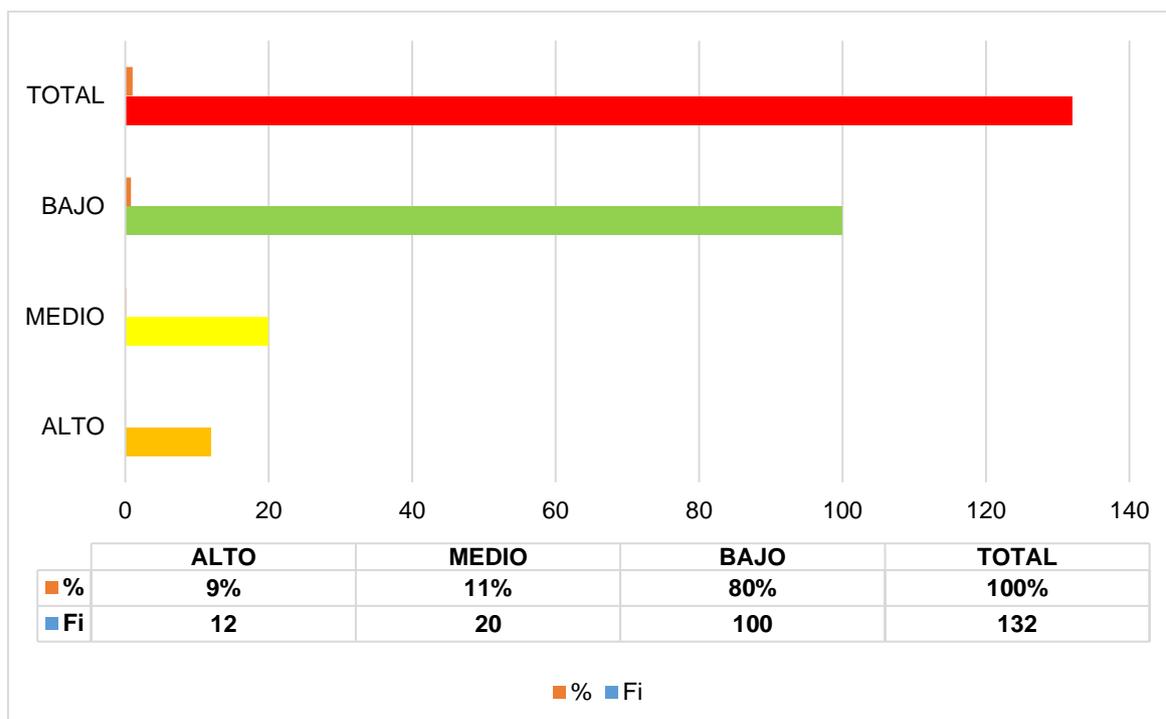
**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

La tabla 3 expresa que el 80% de personal encuestado indicó que el desempeño laboral es bajo; por el contrario, el 11% refirió que es regular y solo el 9% respondió que es alto. Por ende, se observó una deficiencia en el ejercicio profesional del empleado de la Dirección de Salud, puesto que se percibe poca eficiencia y eficacia en el compromiso y desempeño de sus funciones.

Se comprobó también que el personal que labora en un área determinada, muchas veces desconoce sus funciones, y en algunos casos desconocen las normas y políticas laborales de la entidad, dificultando a su vez la proactividad, liderazgo y el desarrollo de sus labores.

**Figura 4**

*Desempeño laboral*



**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

**Tabla 4***Desempeño laboral y dimensiones*

NIVEL		ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
<b>CONOCIMIENTO DE TRABAJO</b>	fi	8	35	89	132
	%	<b>6%</b>	27%	<b>67%</b>	100%
<b>HABILIDAD Y DESTREZA</b>	fi	15	42	75	132
	%	11%	32%	<b>57%</b>	100%
<b>PRODUCTIVIDAD</b>		8	36	88	132
	%	<b>6%</b>	27%	<b>67%</b>	100%
<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>	fi	17	40	75	132
	%	13%	30%	<b>57%</b>	100%

**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

La tabla 4 explica el estado de las extensiones del mudable desempeño laboral según los encuestados, denotando que el personal de la de la Dirección de Salud no ha desarrollado las competencias adquiridas en su formación personal que le hayan permitido desplegar debidamente las funciones de su puesto laboral, reflejándose el conocimiento de trabajo en un 67% de nivel bajo y solo el 6% de empleados considera que dicha dimensión está en nivel alto.

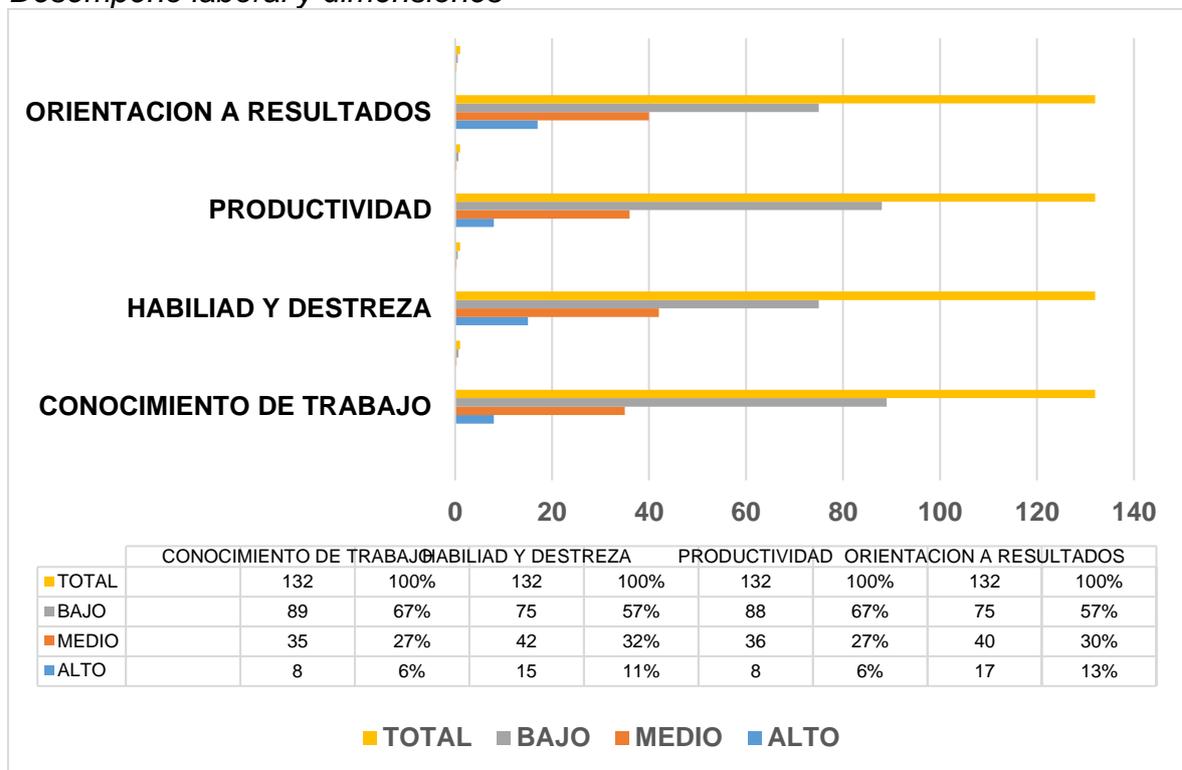
No obstante, las habilidades y destrezas que un trabajador pueda aportar, no son reconocidas ni tomadas en cuenta por la entidad y en algunos casos por los compañeros de trabajo, ocasionando que un 57% de empleados vea esta dimensión baja y únicamente el 11% la vea alta

Además de ello los empleados arguyeron que no cuentan con un buen ambiente laboral que les ayude a lograr resultados que favorezcan a la mejora de la institución, puesto que la productividad está en un 67% de nivel bajo, dado que no se realiza una retroalimentación que ayude a optimizar las funciones y de esta manera aumentar la productividad de la entidad, y solo se puede apreciar que el 6% de empleados la considera en nivel alto.

Finalmente, la dimensión orientación a resultados exhibe un 57% de nivel bajo, debido a que la entidad no busca la optimización en el manejo de los dineros públicos y en algunos casos los jefes de área no evalúan periódicamente el rendimiento laboral del personal y de esta manera poder saber si desarrollan un adecuado desempeño o podrían ser promovidos a un área distinta a la que se encuentran.

**Figura 5**

*Desempeño laboral y dimensiones*



**Nota:** datos extraídos del procesamiento de la información recogida

## Resultados de correlación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022

**OG:** Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**Tabla 5**

*Correspondencia del clima organizacional en el desempeño laboral*

		Correlación entre variables		
		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	
Coeficiente de correlación Spearman	Clima organizacional	C. de correlación	1.000	.988**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		n	132	132
	Desempeño laboral	C. de correlación	.988**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		n	132	132

**Nota:** datos extraídos de la información recogida y procesados en Spss

La tabla 5 indica la correlación del clima organizacional en el desempeño laboral, determinándose un Rho de Spearman de 988, que denota una relación muy elevada y efectiva. Acotando que, si el clima organizacional mejora, el desempeño laboral también optimizará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**OE 1:** determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**Tabla 6**

*Correspondencia de la motivación en el desempeño laboral*

		Correlación de Dimensión y variable		
			Motivación	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación Spearman	Motivación	C. de correlación	1.000	.887**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		n	132	132
	Desempeño laboral	C. de correlación	.887**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		n	132	132

**Nota:** datos extraídos de la ejecución de los instrumentos de recolección de datos y procesados en Spss

La tabla 6 muestra la relación de la motivación en el desempeño laboral, determinándose un Rho de Spearman del 887, denotando una relación elevada y efectiva. Acotando que, si la motivación prospera, el desempeño laboral también se perfeccionará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**OE 2:** determinar la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**Tabla 7**

*Correlación del trabajo en equipo en el desempeño laboral*

		Correlación Dimensión y variable		
			Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación Spearman	Trabajo en equipo	C. de correlación	1.000	.901**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		n	132	132
	Desempeño laboral	C. de correlación	.901**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		n	132	132

**Nota:** datos extraídos de la información recogida y procesados en Spss

La tabla 7 muestra la correlación del trabajo en equipo en el desempeño laboral, determinándose un Rho de Spearman del 901, denotando una relación muy alta y positiva. Acotando que, si la dimensión mejora, el desempeño laboral también mejorará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**OE 3:** determinar la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**Tabla 8**

*Correspondencia de la comunicación en el desempeño laboral*

		Correlación Dimensión y variable		
		Comunicación	Desempeño laboral	
Coeficiente de correlación Spearman	Comunicación	C. de correlación	1.000	.874**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		n	132	132
	Desempeño laboral	C. de correlación	.874**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		n	132	132

**Nota:** datos extraídos de la ejecución de los instrumentos de recolección de datos y procesados en Spss

La tabla 8 muestra la correlación de la comunicación en el desempeño laboral, determinándose un Rho de Spearman del 874, denotando una relación elevada y directa. Acotando que, si la versátil mejora, el desempeño laboral también optimizará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**OE 4:** determinar la influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

**Tabla 9**

*Correspondencia del Liderazgo en el desempeño laboral*

		Correlación Dimensión y variable		
		Liderazgo	Desempeño laboral	
Coeficiente de correlación Spearman	Liderazgo	C. de correlación	1.000	.910**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		n	132	132
	Desempeño laboral	C. de correlación	.910**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		n	132	132

**Nota:** datos extraídos de la información recogida y procesados en Spss

La tabla 9 muestra la correlación de la dimensión en el desempeño laboral, determinándose un Rho de Spearman del 910, denotando una relación muy alta y positiva. Acotando que, si el liderazgo mejora, el desempeño laboral también mejorará; mostrando un p – valor = 0.001 aceptándose de esta manera, la hipótesis: existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

## Prueba de sensatez

Nuestro ejemplar fue de 132 empleados de una Dirección de Salud de Sullana 2022; asimismo en la ejecución de la prueba de sensatez se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov  $n > 50$  valores.

## Prueba de Normalidad: Bondad de ajuste

Ho = la información se distribuye normal

H1 = la información no se distribuye normal

**Decisión estadística:** se objeta Ho, lo que significa que se halló una distribución no normal ( $p < 0.01$ )

## Interpretación:

En la prueba aplicada se encontró un valor de significancia menor al 0.01, por lo consiguiente se rechazó Ho y se aceptó H1, lo que significa que los datos se distribuyen en forma no normal, utilizándose el estadístico de correlación de Spearman

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

Puntaje	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	0.707	132	0.000
Dimensión motivación	0.525	132	0.002
dimensión trabajo en equipo	0.351	132	0.000
dimensión comunicación	0.458	132	0.000
dimensión liderazgo	0.569	132	0.003
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	0.154	132	0.000
dimensión comunicación del trabajo	0.678	132	0.000
dimensión habilidad y destreza	0.897	132	0.006
dimensión productividad	0.754	132	0.004
dimensión orientación a resultados	0.458	132	0.000

Nota: Prueba de normalidad extraída del SPSS

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. Se pudo evidenciar un Rho de Spearman de .988, que denota una relación muy elevada y efectiva. Acotando que, si el clima organizacional mejora, el desempeño laboral también optimizará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Al revisar los antecedentes de la investigación se encontró coincidencia con Aldaz et al., (2022) quienes concluyeron que el clima organizacional afectó el desempeño del empleado, con un Rho de 0.853; asimismo, Sumba-bustamante et al., (2022) señalaron que es indispensable mejorar las dimensiones del clima organizacional como son relaciones interpersonales, liderazgo, participación, evaluación del desempeño, motivación y comunicación, con el fin de tener un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Teóricamente, los resultados coinciden con lo manifestado por Bianco-Lopez et al., (2021) quienes refieren que se deben mejorar algunas dimensiones como relaciones interpersonales, el trabajo de equipo, la calidad de vida laboral y la motivación, con el propósito de elevar y adecuar positivamente el clima organizacional en los centros educativos, En este sentido, Gonzales-Garcés & Morales-Urrutia (2020) quien refirió que el clima organizacional tiene un impacto importante y directo en el desempeño del trabajo del servidor, con un Rho de Spearman del 0.889 y una significancia del 0.001; además se tomó en cuenta las conclusiones de los autores Pilligua & Arteaga (2019) quienes finiquitaron que las empresas debieron presentar atención en crear espacios laborales adecuados, con el fin de optimizar la productividad y de esta manera el clima en la organización sea el más conveniente. Comparando de este modo los resultados de los autores previamente citados, donde se pudo corroborar que existe una relación alta y positiva, sugiriendo al mismo tiempo mejorar algunas dimensiones del clima organizacional, coincidiendo también con los resultados de esta investigación.

Para Vera & Suarez (2018) quienes señalaron que la falta de conocimiento en sus funciones, una alta rotación en el personal y una comunicación poco asertiva, perjudicó fuertemente el desempeño del trabajador; denotando un clima organizacional poco fiable para los trabajadores que vienen siendo los más afectados en todo sentido. Por otro lado, se tomó en cuenta la aportación del autor Rioverde-Ecuador Gruezo (2017) quien concluyó que la propuesta de estrategias de fortalecimiento laboral, ayudó al colaborador a empoderarse con los objetivos de la entidad. Este valioso aporte dado por el autor Gruezo, se podría decir que coincide con lo requerido por la entidad donde se realizó dicho diagnóstico, donde previamente se ha encontrado una correlación alta y positiva, significando que el desempeño laboral se ve afectado por un inadecuado uso del clima organizacional.

En esta línea, Olivera-Garay et al., (2021) quienes concluyeron que se halló influencia directa del clima organizacional en el interés de las actividades que corresponden al desempeño de labores del personal, con una significancia del 0.001, y un Rho de 0.889. Como se pudo constatar, se ha encontrado autores que presentan en muchos de las investigaciones, problemas similares a esta investigación, contrastando además de ello la hipótesis, que mientras el clima organizacional sea mejor en una organización, el desempeño laboral de los trabajadores aumentara favorablemente.

Suncion (2018), explica en su análisis y conclusión que existe una relación positiva y significativa en el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, precisando que los trabajadores no ejercen bien sus labores debido a que no cuentan con un adecuado clima organizacional que les permita embellecer sus funciones, por el contrario, debido a este clima organizacional se han visto involucrados en ejercer un desempeño débil y desmotivado. Contrastando de esta forma que las dimensiones del clima organizacional presentan serios problemas que perjudican el desarrollando del desempeño laboral del colaborador, tal y como ha concluido también en esta investigación.

Según, Pedraza (2018) quien refiere que el clima organizacional es el conjunto de propiedades medibles, en referencia al espacio o ambiente del trabajo,

de forma directa o indirectamente; incurriendo en el desenvolvimiento del trabajador y el desarrollo de la entidad; considerándose también la aportación de Iglesias & Torres (2018) quienes definieron al clima organizacional como un conjunto de percepciones de características congruentemente estables en una empresa, que influyen en comportamientos, actividades y en el ambiente en el que laboran los trabajadores; además Sotelo & Figeroa (2017) precisaron que el clima organizacional es un propiedad del ambiente organizacional explicada por sus trabajadores; mientras tanto Salazar-Ponce et al., (2021) concretaron que es contar con un espacio libre y saludable en donde poder desarrollar ciertas tareas. De esta manera se corrobora que lo señalado por los autores teóricamente, guardan relación, sosteniendo de forma objetiva la presente investigación, toda vez que el clima organizacional vendría hacer el eje principal para que la organización cumpla con eficiencia sus objetivos.

Para Gonzales et al., (2021) el clima organizacional es un filtro que clasifica dimensiones y objetivos como la estructura, liderazgo y toma de decisiones; guardando relación con el análisis de la tesista, toda vez que el clima organizacional es fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores que conforman una organización. Por otro lado, se tomó en cuenta a lo establecido por Daza et al., (2021) quienes definieron que el clima organizacional permite que una empresa sea más humana donde se puede tener en cuenta los talentos de las personas, siendo beneficioso para el desarrollo integral de cada individuo, elevando el nivel de productividad del trabajo. En esta línea, Rosa (2022) precisó que son una serie de características duraderas que determinan a una entidad y la diferencian de las otras e influyen en el proceder de su gente. De igual manera se atribuye concordancia con lo expresado de forma teórica por los autores citados.

Asimismo, referente a la variable desempeño laboral, teóricamente se coincidió con Bautista et al., (2020) quienes refirieron que el desempeño laboral en los trabajadores son acciones y conductas ejecutadas por los colaboradores que trabajan arduamente por conseguir los objetivos planteados por las empresas, demostrando a cada instante el interés por hacer las cosas bien, con una actitud positiva y orientada a cumplir con la meta prevista; de igual manera se menciona la contribución de Alvarez et al., (2018) quienes precisaron que el desempeño laboral

en los trabajadores es un proceso sistemático y el desenvolvimiento de su potencial en cada tarea que desarrolla el trabajador para una organización. De esta manera se corrobora que lo señalado por los autores teóricamente, guardan relación, sosteniendo de forma objetiva la presente investigación, toda vez que el desempeño laboral tiene que mejorar de forma progresiva y de esta manera la organización cumpla con los objetivos.

De acuerdo, con Gonzales (2017) refirió que el desempeño laboral es la forma como un trabajador pone en manifiesto la responsabilidad, coherencia y desempeño en una jornada laboral, la misma que le permite de alguna manera identificarse con la organización, mostrando habilidades, destrezas en cada actividad que realiza dentro de una organización. Según, Matus (2018) también explicó que el desempeño laboral es una herramienta con la que se desenvuelve el ser humano para realizar ciertas actividades de forma eficiente, Sin embargo, para Sierra (2018) el desempeño laboral son determinadas acciones que realizan los trabajadores hacia una función asignada por un superior, y que las cumple mediante un horario señalado por la entidad..

En esta línea, Iglesias & Torres, (2018), sostiene que la Teoría factorial de Herzberg: fue desarrollada considerando el sistema de Maslow, Chiavenato decía que son dos tipos de necesidades humanas: principales y menores; factores de pulcritud y estimulación; los componentes de pulcritud son la necesidad de prestar atención constantemente en el ambiente de trabajo para evitar factores ambientales insatisfactorios, incluidos el pago y otros tipos de compensación, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y supervisión, de modo que la motivación y la satisfacción puedan surgir solo de fuentes internas y oportunidades de trabajo. asegurar el sentimiento personal de satisfacción; es decir, aún con suficientes factores ambientales, los empleados que perciben su trabajo sin sentido pueden responder con indiferencia, entonces los gerentes tienen la obligación y la responsabilidad de crear un ambiente motivador que apueste por el enriquecimiento y dignificación del trabajo.

Vargas (2022) sostuvo que la Teoría del clima laboral de Rensis defiende la postura en que los empleados actúen y trabajen directamente sobre la conducta

administrativa y las condiciones de la organización, para que las reacciones estén determinadas por dichas percepciones, también expone tres tipos: variables causales, que son de tipo independiente, objetivos a punto para determinar la dirección en la que la organización se desarrolla y logra resultados; variables intermedias que examinan la etapa interna de la institución en términos de motivación, desempeño, toma de decisiones y comunicación y variables últimas que resultan de causalidad y variables intermedias que pretenden determinar a través de resultados organizacionales como productividad, ganancias y pérdidas.

Asimismo, Charry (2018) determino los enfoques del clima organizacional, donde señaló que la gestión de la comunicación interna es un mecanismo estratégico preciso para todo ámbito social y organizacional, ya que su ejecución y manejo de información organizacional comunicacional transmite adecuadamente a los colaboradores los objetivos y valores trascendentales, que es el pilar de la compañía, generando una cultura de lealtad, empoderamiento y sentido de pertenencia, mejorando de este modo el clima organizacional, con el fin de desarrollar y desenvolver el talento humano para el alcance de los objetivos organizacionales.

Carhuayal (2020) sostiene que, para mejorar el clima organizacional se deben aplicar los enfoques: estructuralista: instaurado por Forehand y Gilmer, donde precisan que un ambiente de laborales es un conjunto de determinadas características de una institución que influyen en la conducta y actuación del personal y que se mantiene por mucho tiempo, por lo tanto, espacio limpio y sano, colaborador concentrado y esmerado en sus tareas; enfoque subjetivo: descrito por Halpin y Crofts donde indican que es el sentir, la opinión y el aprecio que un colaborador forma en su cabeza como impresión de la organización en la que trabaja; enfoque de síntesis: Litwin y Stringer consolidaron los dos enfoques anteriores en uno solo; refiriendo que la examinación, precepción y análisis de un ambiente, conduce a un elemento motivador al colaborador, ejecutando un mejor rendimiento en las funciones asignadas, mayor productividad, entre otros, expresando no solo un beneficio y reconocimiento para el empleado sino también para el empleador.

En el análisis del primer objetivo específico, determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. En donde se encontró una relación elevada y efectiva. Acotando que, si la motivación prospera, el desempeño laboral también se perfeccionará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por Pedraza (2018) quien sostuvo que la motivación es el impulso que posee un individuo para satisfacer sus necesidades, direccionados al logro de objetivos, poder y autorización para conseguir determinadas funciones por cuenta propia; de igual manera se mostró coincidencia con Manjarrez et al., (2020) quienes concluyeron que dicha empresa no posee políticas que asocien condiciones de trabajo e incentivos y promoción del empleado, afectando el desempeño laboral del empleado y la motivación en ellos.

En este sentido, cabe señalar lo manifestado por Burga & Wiese (2018) concluyó que el contar con una alta y buena motivación, causara que el personal muestre un desempeño laboral favorable, en términos de eficiencia y productividad; por lo tanto, Lopez (2021) concluyo que existe un grado de correlación positiva y alta en las variables motivación y desempeño laboral, con un Rho de 0.885.

Respecto al análisis del segundo objetivo específico, determinar la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. En donde se encontró una relación muy alta y positiva. Acotando que, si la dimensión mejora, el desempeño laboral también mejorará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por Pedraza (2018) quien sostuvo que el trabajo en equipo es un equipo reducido de individuos con habilidades que se complementan e integran entre sí, direccionadas a un mismo objetivo, en la cual trabajan de forma responsable, con confianza, control y actitud

En relación al análisis del tercer objetivo específico, determinar la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. En donde se encontró una relación elevada y directa. Acotando que, si la versátil mejora, el desempeño laboral también optimizará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por Pedraza (2018) quien sostuvo que la comunicación es la actividad a través el cual el emisor y receptor instituyen una unión en un área determinada para transferir, intercambiar, participar, integrar y compartir ideas, información que son claros para ambos en una toma de decisiones

El análisis del cuarto objetivo específico, determinar la influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. En donde se encontró una relación muy alta y positiva. Acotando que, si el liderazgo mejora, el desempeño laboral también mejorará; mostrando un  $p - \text{valor} = 0.001$  aceptándose de esta manera, la hipótesis: existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por Pedraza (2018) quien sostuvo que el liderazgo es la capacidad de mandar e influir en un conjunto de individuos para que se alcancen los objetivos; de igual manera se halló concordancia con lo referido por los autores Quintana & Vargas (2018) quienes concluyeron que existió relación en liderazgo y el clima organizacional; existiendo dimensiones que necesitaron ser atendidas de manera inmediata, con una significancia del 0.001 y un Rho de Spearman del .983.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación muy elevada y efectiva del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022, evidenciándose un Rho de Spearman de 988; lo que representa que, si el clima organizacional mejora, el desempeño laboral también optimizará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis de investigación: Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.
2. Se determinó una correlación elevada y efectiva de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022, evidenciándose un Rho de Spearman del 887; lo que establece que, si la motivación prospera, el desempeño laboral también se perfeccionará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis de la investigación: Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.
3. Se determinó una correlación muy alta y positiva de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022, evidenciándose un Rho de Spearman del 901; lo que determina que, si la dimensión mejora, el desempeño laboral también mejorará; mostrando una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis de la investigación: Existe influencia significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.
4. Se determinó una correlación elevada y directa de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022, evidenciándose un Rho de Spearman del 874; comprobándose que, si la comunicación mejora, el desempeño laboral también mejorará; mostrando una significancia del 0.001

aceptándose la hipótesis de la investigación: Existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

5. Se determinó una correlación muy alta y positiva de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022, evidenciándose un Rho de Spearman del 910; lo que representa que, si el liderazgo mejora, el desempeño laboral también mejorará; mostrando un p – valor = 0.001 aceptándose de esta manera, la hipótesis de la investigación: Existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente de una Dirección Sub Regional de Salud, a generar componentes adecuados que complementen, examinen y analicen el clima organizacional, siendo la motivación, trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo; con el propósito de optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de dicha entidad, en concordancia a reducir o eliminar los factores que generan negatividad en el clima organizacional.

Se recomienda al gerente de una Dirección Sub Regional de Salud a perfeccionar la motivación, generando un espacio de trabajo agradable, reconociendo el trabajo de los colaboradores, intentando en todo momento ser positivo y además siendo líder, respetuoso y honesto frente a los demás, con la finalidad de mantener una motivación activa, efectiva y eficaz.

Se recomienda al gerente de una Dirección Sub Regional de Salud a mejorar el trabajo en equipo, comenzando a hablar en plural, logrando de esta manera que todo el personal se sienta involucrado en los objetivos de la entidad; construyendo a su vez un equipo heterogéneo que celebran sus logros y metas alcanzadas, haciendo énfasis que la comunicación es base esencial para mejorar el trabajo en equipo y de esta forma enriquecer el desempeño laboral de los colaboradores.

Se recomienda al gerente de una Dirección Sub Regional de Salud a mejorar la comunicación, creando un espacio de confianza, estimulando también la comunicación vertical y el flujo de información por áreas o departamentos, a través de reuniones periódicas de trabajo, con el propósito de perfeccionar el desempeño en las labores de los colaboradores

Se recomienda al gerente de una Dirección Sub Regional de Salud a optimizar el liderazgo, teniendo una actitud positiva, que genere confianza en el equipo de trabajo, y potencie sus habilidades y capacidades; con la finalidad de enriquecer el desempeño laboral de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aldaz Quinto, A. del R., Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramirez, N. A., & Magdalena, F. C. C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(1), 1382.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Alvarez Indacochea, B., Porraspita, D. A., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Revista Científica Didáctica y Educación*, IX(2), 1–12.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>
- Amasifuen, B. P. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Revista Científica de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174.  
<https://doi.org/https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Araujo Reyes, D. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín- período 2018* [Tesis de maestría; Universidad Centro de Altos Estudios Nacionales]. [http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/205/TESIS\\_LUIS\\_DONATO\\_ARAUJO\\_REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/205/TESIS_LUIS_DONATO_ARAUJO_REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Maria, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador.  
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA\\_INVESTIGACIÓN\\_CIENTÍFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf)
- Arriola Tuni, R. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(3), 3797–3807.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2497>

- Barbosa, S., Rivera, R., & Rafael, J. (2021). Organizational atmosphere: a diagnosis in the Alarcón Peru motorcycle parts Company. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bianco-Lopez, S., Cerdas-Montano, V., & Garcia-Martinez, Jo. A. (2021). Organizational Environments in Costa Rican Public Schools: A Multifactor Analysis. *Revista de Educación*, 45(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Burga Vasquez, G., & Wiese Eslaba, S. J. (2018). *Motivacion y desempeño laboral del personal administrtivo en una empresa agroindustrial de la region lambyeque* [Tesis de maestria, Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo]. [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Chaman Cabrera, Q. M. (2017). *Clima organizacional y su relacion con la satisfaccion laboral del personal de la Division medico legal II Piura* [Tesis de maestria; Universidad Pedro Ruz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2925/BC-TES-TMP-1746.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charry, H. O. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext)
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chavarry-Ysla, P. del R. (2020).

- Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Científica Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746)
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*, Idalberto Chiavenato (Octava Edición). McGraw-Hill Interamericana.  
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chuco aguilar, V. J., Chavez Ramirez, M. G. A., Alvarez Pejerrey, J. A., & Fernando Cuba Rosales, L. A. (2020). Telecommuting and labor performance on covid-19 framework. *Review of Global Management*, 6(1), 51–53.  
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/download/1489/1194/>
- Dávila Díaz, F., Villegas Guevara, S. E., & Vidaurre Garcia, W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad , Chiclayo. *Revista Científica UCV-HACER*, 8(1), 1–14.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2497>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Dirección Regional de la Producción de Piura [DRP-Piura]. (2016). *Trabajadores Del Proyecto Especial Chira Piura Se Capacitan En Seguridad Y Salud Laboral*. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano.  
<https://www.gob.pe/institucion/regionpiura-drp/noticias/650879-trabajadores-del-proyecto-especial-chira-piura-se-capacitan-en-seguridad-y-salud-laboral>
- Fontao, H. (2018). Un enfoque de contingencia como estrategia de negocio para un modelo de innovación abierta. *Revista Científica Multidisciplinaria Base de Conocimiento*, 5(1), 68-76,.  
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/tecnologia-es/estrategia-corporativa>
- Gonzales-Garcés, D. I., & Morales-Urrutia, D. C. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas  
Organizational climate and work performance of public workers of the Servicio

de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5, 79–93.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

Gonzales, A. (2017). Metodos en compensacion, basados en competencias. In *Repositorio de la Universidad del Norte UNA* (tercera ed). Editorial Universal del norte.

[https://books.google.com.pe/books?id=KtNCDwAAQBAJ&pg=PR4&lpg=PR4&dq=González,+L.+\(2017\)+Métodos+de+compensación+basados+en+competencias+\(3era+ed.\).+Colombia.+Editorial+Universidad+del+norte.&source=bl&ots=hQG7Cngsev&sig=ACfU3U2I5kqclGA5ndlfal3P1lpNnix6pw&](https://books.google.com.pe/books?id=KtNCDwAAQBAJ&pg=PR4&lpg=PR4&dq=González,+L.+(2017)+Métodos+de+compensación+basados+en+competencias+(3era+ed.).+Colombia.+Editorial+Universidad+del+norte.&source=bl&ots=hQG7Cngsev&sig=ACfU3U2I5kqclGA5ndlfal3P1lpNnix6pw&)

Gonzales Vasquez, J., Ramirez Lopez, R., Teran Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Organizational climate in the Latin American public sector. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(1), 1157–1170.

<https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/318/414/>

Gruezo Guerrero, X. L. (2017). *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autonomo descentralizado municipal del cantón Rioverde* [Tesis de maestria, Pontificia Universidad Catolica del Ecuador].

[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO GUERRERO XIOMARA LILIBETHY.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf)

Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodoliga de la Investigacion* (Sexta edic). McGraw-Hill Education.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*,

34(1), 197–209. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperon, J. M. (2018). Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

La Republica. (2021, December 31). Empleo: ¿qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos? *Diario La Republica*, 1–3. <https://larepublica.pe/economia/2021/12/31/ano-nuevo-que-es-lo-que-mas-motiva-a-los-trabajadores-peruanos-atmp/>

Lopez Espinal, I. J. (2021). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura* [Tesis de maestría, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9186/López\\_Espinal\\_Itala\\_Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9186/López_Espinal_Itala_Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lussier, R., & Achua, C. (2016). Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. In *Liderazgo* (Sexta edic). Cengage Learning Editores SA de CV. [https://www.academia.edu/33254885/Teoría\\_aplicación\\_y\\_desarrollo\\_de\\_habilidades\\_Liderazgo\\_Cuarta\\_edición](https://www.academia.edu/33254885/Teoría_aplicación_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edición)

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivacion en el desempeño laboral de los empleadoss de loss hoteles en el Canton Quevedo, Ecuador. *Revista de La Universidad de Cienfuegos*, 21(1), 1–9. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodoliga de los tipos y diseños de estudios mas frecuentemente utilizados en investigacion clinica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

Matus, D. (2018). Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 71–86. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.04>

Mori Neira, K. I., & Fernández Cusman, A. G. (2018). Desempeño laboral y

calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Universidad César Vallejo*.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29190/Mori\\_NKI-Fernández\\_CAG.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29190/Mori_NKI-Fernández_CAG.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Navarro Alban, L. A., Vega Gomez, K. P., Lujan Johnson, G. L., & Lopez Cordova, D. E. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(4), 4069–4088.

[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2916](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2916)

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12.

<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Paredes Floril, P. R. (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83–95. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano 1. *Revista Científica Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101.

<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Perez Paredes, A., Torralba Flores, A., & Cruz de los Angeles, J. A. (2016). Clima laboral en empresas del sector servicios en el municipio de Puebla. *Revista Gestion, Organizaciones y Negocios*, 3(2), 61–67.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.62>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas . estudio caso : Hardepex Cía . Ltda . *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1–25.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Qiñonez Villegas, C., & Peralta Quisirumbay, M. F. (2018). Clima organizacional y

desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*, 6(1), 54–65.

<https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>

Quinde Morales de Marigorda, Y. del P. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del establecimiento de salud 1-4 Catacaos Piura*. [Tesis de maestria; Universidad Nacional de Piura].  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2792/SPGSA-QUI-MOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintana Tello, B., & Vargas Vasquez, E. B. (2018). Relacion entre liderazgo y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca, Perú. *Revista Científica Perspectivas Docentes*, 19(4), 491–501.

<https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/608>

Ramirez Zumaeta, L., & Cerron Arratea, Y. C. (2018). The organizational climate and its relationship with the labor performance of the workers of the financial company transcend the province of father abbot of the departament of Ucayali, 2018. *Revista de Investigación Universidad Privada de Pucallpa*, 5(8), 1–5.

<https://doi.org/https://doi.org/10.37292/riccva.v5i2.191>

Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Rodríguez Martínez, J. E., Martínez Muñoz, E., Duana Avila, D., & Hernández Gracia, T. J. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 205–217.

<https://doi.org/10.22579/23463910.154>

Rojas Canchan, I. P., & Hidalgo Romero, H. I. (2019). Organizational climate and labor performance of workers of the territorial directorate of police of Huancayo 2018. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública*, 5(2), 1–23.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/igpp.2018.v5n2.06>

Rojas Matos, J. C., Céspedes Revelo, R. W., & Banbaren Mata, L. A. (2020).

- Gestion del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim Sac Huanuco - 2015. *Revista Internacional de Investigación Científica y Tecnológica*, 8(11), 48–55.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85078731024&origin=inward&txGid=739e98ac930ec86749c4f6cb5d6aa823>
- Rosa, A. (2022). Clima organizacional definicion conceptual. *Revista Ocronos*, 5(4), 117. <https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>
- Ruiz Gómez, N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019 [Universidad del Pacifico]. In *Universidad del Pacífico*.  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1%0Ahttps://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1%0Ahttps://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912)
- Ruiz Saldaña, C. M. (2020). Institutional organizational climate and its relationship with teaching performance. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 4(1), 49–58.  
<https://www.revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/download/128/pdf>
- Salazar-Ponce, E. G., Alvarado-Franco, D. R., & Holguin-Leon, G. H. (2021). Organizational climate and its impact on job satisfaction: Case of the Covipen Security Company. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 7(5), 581–596. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Salazar Grandez, E. (2021). Organizational climate and its relationship with the work performance of university teachers, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49.  
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>
- Sanchez Peñaflor, S., & Herrera Aviles, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultas de Ciencias*, XXIV(2), 133–146.  
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90947653008.pdf>

- Seminario Mendoza, C. del S. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Normalización Previsión - Piura [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Sierra, D. (2018). La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional: un acercamiento teórico. *Novava Evista Universitaria de Administración*, 26(1), 25–36.
- Silva Huamantumba, E. J., Silva Huamantumba, G., & Bautista Fasabi, J. (2018). Organizational climate influence on job performance of workers of the municipality of Morales, region San Martín. *Revista Científica Institucional Tzhoecoen*, 10(03–30). <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa Gonzales, E. G. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 1–28. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Soto, J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cuzco 2018 [Tesis para maestría Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto\\_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sumba-bustamante, R. Y., Moreno-gonzabay, P. L., & Villafuerte-Pelafiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor de desempeño laboral en MPMEs no Ecuador. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Suncion Cespedes, F. Y. (2018). *Clima organizacional y desempeño de los colaboradores de la Empresa Industrias Plásticas Reunidas SAC 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23722/Sunción\\_CFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23722/Sunción_CFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ubillus Ubillus, L. A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en grifos del norte SAC* [Tesis de maestria, Universidad Pedro Ruiz Gallo].  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5704/BC-157UBILLUS UBILLUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urbano Broncano, S. (2018). Working Environment and employee's job performance at Local Administration of Water Resource in Huaraz. *Revista de Investigacion de Aporte Santiaguino*, 11(1), 167–180. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(1), 1–10. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)
- Vera Campuzano, N., & Suarez Caiche, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral el servicio al cliente: corporacion de telecomunicaciones del canton la libertad. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 10(1), 180–186.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>
- Zarate Garcia, Y. L. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Tumbes, Perú, 2018* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de variables

**Título:** El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el conjunto de propiedades medibles, en referencia al espacio o ambiente del trabajo, de forma directa o indirectamente; incurriendo en el desenvolvimiento del trabajador y el desarrollo de la entidad (Pedraza, 2018)	Es el conjunto de circunstancias, condiciones y escenarios, donde el trabajador realiza labores teniendo una correspondencia de acuerdo al contexto real de la entidad; asimismo será evaluado, a través de un cuestionario de 33 preguntas, en sus dimensiones: motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Logro de objetivos</li> <li>● Poder</li> <li>● Autorización</li> </ul>	Ordinal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Manejo de equipo</li> <li>● Confianza</li> <li>● Control</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Toma de decisiones</li> <li>● Participación</li> <li>● Integración</li> </ul>	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Toma de decisiones</li> <li>● Capacidad de mando</li> </ul>	
DESEMPEÑO LABORAL	Es la forma como un trabajador pone en manifiesto la responsabilidad, coherencia y desempeño en una jornada laboral; mostrando habilidades, destrezas en cada actividad que realiza dentro de una organización (Gonzales, 2017)	Es el trabajo que desempeña cada colaborador de la Dirección Sub Regional de Salud, teniendo plena noción del cargo y todas las tareas confiadas por la institución; el mismo que será evaluado a través de un cuestionario de 24 preguntas en sus dimensiones: conocimiento del trabajo, habilidad y destreza, productividad y orientación a resultados.	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo.</li> <li>● Conocimiento de las normas y políticas del trabajo.</li> <li>● Toma de decisiones y solución de problemas.</li> </ul>	Ordinal
			Habilidad y destreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proactividad en el desempeño de funciones.</li> <li>● Resolución de conflictos.</li> <li>● Liderazgo en el trabajo</li> </ul>	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Eficacia del trabajador</li> <li>● Eficiencia del trabajador</li> <li>● Compromiso del trabajador</li> </ul>	
			Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificación con la visión y misión de la institución.</li> <li>● Compromiso con los objetivos y metas del trabajo.</li> <li>● Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones</li> </ul>	

Elaboración propia

**Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**

**CUESTIONARIO: Clima organizacional de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022. Adaptado de (Araujo, 2019)**

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información sobre el clima organizacional de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022; para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo las preguntas de forma sincera. Los resultados permitirán proponer sugerencias para mejorar el clima organizacional. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales, por ello marque con una (X) la alternativa que considere para cada caso.

**ESCALA VALORATIVA**

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

<b>CARACTERÍSTICAS</b>						
<b>MOTIVACIÓN</b>						
		N	CN	AV	CS	S
1	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.					
2	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.					
3	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.					
4	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.					
5	Considero que mi jefe tiene liderazgo.					
6	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.					
7	He logrado alcanzar metas personales propuesta.					
8	Mi trabajo es reconocido por la organización.					
9	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
		N	CN	AV	CS	S
10	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.					
11	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.					
12	Tengo capacidad para solucionar problemas.					
13	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.					
14	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.					
15	Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.					
16	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.					
17	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.					
18	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
		N	CN	AV	CS	S
19	El líder del equipo toma decisiones acertadas.					
20	La institución motiva la toma de mis decisiones.					
21	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.					
22	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.					
23	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.					
24	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.					
25	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.					
26	La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.					
27	Siempre participo en las actividades integración.					
<b>Liderazgo</b>						
		N	CN	AV	CS	S
28	Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.					
29	Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.					
30	El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.					
31	La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.					
32	Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.					
33	La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.					

**CUESTIONARIO: Desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.** Adaptado de (Soto, 2018)

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desempeño laboral según los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022; para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales, por ello marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

**ESCALA VALORATIVA**

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	CARACTERÍSTICAS	N	CN	AV	CS	S
<b>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>						
1	¿Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto?					
2	¿Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo?					
3	¿Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo?					
4	¿Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo?					
5	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?					
<b>HABILIDAD Y DESTREZA</b>						
6	¿Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?					
7	¿Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo?					
8	¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas?					
9	¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo?					
10	¿Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo?					
11	¿Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual?					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
12	¿Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible?					
13	¿Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad?					
14	¿Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional?					
15	¿Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales?					
16	¿Usted tiene un buen ambiente laboral?					
17	¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad?					
18	¿Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones?					
<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>						
19	¿En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos?					
20	¿Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo?					
21	¿Disfruta del trabajo en equipo?					
22	¿Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales?					
23	¿El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral?					
24	¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada?					

### Anexo 3: Matriz de consistencia

**Título:** El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022?</li> </ul>	<p><b>General:</b> Determinar la influencia entre del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• Determinar la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• Determinar la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• Determinar la influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.</li> </ul>	<p><b>General:</b> H1: Sí existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022. H0: No existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud, Sullana 2022.</p> <p><b>Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HE1: Si existe influencia significativa de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• HE0: No existe influencia significativa de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022</li> <li>• HE2: Si existe influencia significativa de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• HE0: No existe influencia significativa de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• HE3: Si existe influencia significativa en la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• HE0: No existe influencia significativa en la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• HE4: Si existe influencia significativa entre la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022.</li> <li>• HE0: No existe influencia significativa entre la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022</li> </ul>	Clima organizacional	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Poder</li> <li>• Autorización</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional causal</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b>No experimental, transversal, correlacional.</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math>V_1 \longrightarrow V_2</math> </div> <p><b>Población y Muestra:</b> <b>Población:</b> 200 los trabajadores de una Dirección Sub Regional de Salud de Sullana 2022. <b>Muestra:</b> 132 trabajadores <b>Muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos:</b> Descriptiva e inferencial</p>
				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de equipo</li> <li>• Confianza</li> <li>• Control</li> </ul>	
				Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Participación</li> <li>• Integración</li> </ul>	
				Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Capacidad de mando</li> </ul>	
			Desempeño laboral	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo.</li> <li>• Conocimiento de las normas y políticas del trabajo.</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas.</li> </ul>	
				Habilidad y destreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad en el desempeño de funciones.</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Liderazgo en el trabajo</li> </ul>	
				Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia del trabajador</li> <li>• Eficiencia del trabajador</li> <li>• Compromiso del trabajador</li> </ul>	
				Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con la visión y misión de la institución.</li> <li>• Compromiso con los objetivos y metas del trabajo</li> <li>• Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones</li> </ul>	

## Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 11: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.988	57

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 12: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Mu y baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

## ANEXO 5: Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 200}{(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 132$$

## Anexo 6: Formato de validación

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable **Clima organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<b>DIMENSION 1: MOTIVACION</b>																	
1	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.					X					X					X	
2	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.					X					X					X	
3	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.					X					X					X	
4	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.					X					X					X	
5	Considero que mi jefe tiene liderazgo.					X					X					X	
6	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.					X					X					X	
7	He logrado alcanzar metas personales propuesta.					X					X					X	
8	Mi trabajo es reconocido por la organización.					X					X					X	
9	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.					X					X					X	
<b>DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>																	
10	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores					X					X					X	
11	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.					X					X					X	
12	Tengo capacidad para solucionar problemas.					X					X					X	
13	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.					X					X					X	
14	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.					X					X					X	
15	Tengo facilidad para desenvolverse en mi equipo de trabajo.					X					X					X	
16	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.					X					X					X	
17	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.					X					X					X	
18	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.					X					X					X	
<b>DIMENSION 3: COMUNICACION</b>																	
19	El líder del equipo toma decisiones acertadas.					X					X					X	
20	La institución motiva la toma de mis decisiones.					X					X					X	
21	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.					X					X					X	
22	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.					X					X					X	
23	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.					X					X					X	
24	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.					X					X					X	
25	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.					X					X					X	
26	La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.					X					X					X	
27	Siempre participo en las actividades integración.					X					X					X	
28	El líder del equipo toma decisiones acertadas.					X					X					X	

DIMENSION 4: LIDERAZGO																
29	Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.					X					X					X
30	Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.					X					X					X
31	El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.					X					X					X
32	La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.					X					X					X
33	Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.					X					X					X
34	La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.					X					X					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MBA Luis Eduardo Montenegro Otiniano**      DNI: **27745996**

Especialidad del validador **Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales MBA**

12 de octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>																	
1	¿Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto?					X					X					X	
2	¿Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo?					X					X					X	
3	¿Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo?					X					X					X	
4	¿Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo?					X					X					X	
5	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?					X					X					X	
<b>DIMENSION 2: HABILIDAD Y DESTREZA</b>																	
10	¿Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?					X					X					X	
11	¿Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo?					X					X					X	
12	¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas?					X					X					X	
13	¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo?					X					X					X	
14	¿Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo?					X					X					X	
15	¿Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual?					X					X					X	
<b>DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD</b>																	
19	¿Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible?					X					X					X	
20	¿Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad?					X					X					X	
21	¿Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional?					X					X					X	
22	¿Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales?					X					X					X	
23	¿Usted tiene un buen ambiente laboral?					X					X					X	
24	¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad?					X					X					X	
25	¿Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones?					X					X					X	
<b>DIMENSION 4: ORIENTACION A RESULTADOS</b>																	
29	¿En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos?					X					X					X	
30	¿Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo?					X					X					X	
31	¿Disfruta del trabajo en equipo?					X					X					X	
32	¿Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales?					X					X					X	
33	¿El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral?					X					X					X	
34	¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada?					X					X					X	



Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MBA Luis Eduardo Montenegro Otiniano**      DNI: 27745996

Especialidad del validador: **Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales MBA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Octubre del 2022

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Clima organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<b>DIMENSION 1: MOTIVACION</b>																	
1	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.				X						X					X	
2	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.				X						X					X	
3	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.				X						X					X	
4	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.				X						X					X	
5	Considero que mi jefe tiene liderazgo.				X						X					X	
6	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.				X						X					X	
7	He logrado alcanzar metas personales propuesta.				X						X					X	
8	Mi trabajo es reconocido por la organización.				X						X					X	
9	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.				X						X					X	
<b>DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>																	
10	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores				X						X					X	
11	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.				X						X					X	
12	Tengo capacidad para solucionar problemas.				X						X					X	
13	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.				X						X					X	
14	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.				X						X					X	
15	Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.				X						X					X	
16	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.				X						X					X	
17	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.				X						X					X	
18	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.				X						X					X	
<b>DIMENSION 3: COMUNICACION</b>																	
19	El líder del equipo toma decisiones acertadas.				X						X					X	
20	La institución motiva la toma de mis decisiones.				X						X					X	
21	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.				X						X					X	
22	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.				X						X					X	
23	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.				X						X					X	
24	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.				X						X					X	
25	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.				X						X					X	
26	La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.				X						X					X	
27	Siempre participo en las actividades integración.				X						X					X	
28	El líder del equipo toma decisiones acertadas.				X						X					X	

<b>DIMENSION 4: LIDERAZGO</b>																
29	Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.				X						X					X
30	Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.				X						X					X
31	El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.				X						X					X
32	La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.				X						X					X
33	Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.				X						X					X
34	La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.				X						X					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar        DNI: 16786640

Especialidad del validador: Maestro en Administración con Mención en Gerencia Empresarial/Doctor en Administración

14 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>																	
1	¿Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto?					X					X					X	
2	¿Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo?					X					X					X	
3	¿Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo?					X					X					X	
4	¿Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo?					X					X					X	
5	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?					X					X					X	
<b>DIMENSION 2: HABILIDAD Y DESTREZA</b>																	
10	¿Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?					X					X					X	
11	¿Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo?					X					X					X	
12	¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas?					X					X					X	
13	¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo?					X					X					X	
14	¿Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo?					X					X					X	
15	¿Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual?					X					X					X	
<b>DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD</b>																	
19	¿Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible?					X					X					X	
20	¿Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad?					X					X					X	
21	¿Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional?					X					X					X	
22	¿Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales?					X					X					X	
23	¿Usted tiene un buen ambiente laboral?					X					X					X	
24	¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad?					X					X					X	
25	¿Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones?					X					X					X	
<b>DIMENSION 4: ORIENTACION A RESULTADOS</b>																	
29	¿En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos?					X					X					X	
30	¿Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo?					X					X					X	
31	¿Disfruta del trabajo en equipo?					X					X					X	
32	¿Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales?					X					X					X	
33	¿El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral?					X					X					X	
34	¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada?					X					X					X	



Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar    DNI: 16786640

Especialidad del validador: Maestro en Administración con Mención en Gerencia Empresarial/Doctor en Administración

14 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Clima organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>																	
1	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.					X					X					X	
2	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.					X					X					X	
3	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.					X					X					X	
4	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.					X					X					X	
5	Considero que mi jefe tiene liderazgo.					X					X					X	
6	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.					X					X					X	
7	He logrado alcanzar metas personales propuesta.					X					X					X	
8	Mi trabajo es reconocido por la organización.					X					X					X	
9	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.					X					X					X	
<b>DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>																	
10	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores					X					X					X	
11	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.					X					X					X	
12	Tengo capacidad para solucionar problemas.					X					X					X	
13	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.					X					X					X	
14	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.					X					X					X	
15	Tengo facilidad para desenvolverse en mi equipo de trabajo.					X					X					X	
16	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.					X					X					X	
17	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.					X					X					X	
18	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.					X					X					X	
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>																	
19	El líder del equipo toma decisiones acertadas.					X					X					X	
20	La institución motiva la toma de mis decisiones.					X					X					X	
21	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.					X					X					X	
22	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.					X					X					X	
23	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.					X					X					X	
24	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.					X					X					X	
25	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.					X					X					X	
26	La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.					X					X					X	
27	Siempre participo en las actividades integración.					X					X					X	
28	El líder del equipo toma decisiones acertadas.					X					X					X	

<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO</b>																
29	Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.					X					X					X
30	Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.					X					X					X
31	El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.					X					X					X
32	La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.					X					X					X
33	Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.					X					X					X
34	La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.					X					X					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

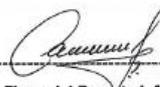
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MBA Miguel Angel Castro Castro**        **DNI: 16423080**

Especialidad del validador **Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales MBA**

**12 de octubre del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**Miguel A. Castro Castro**  
D. N.º 16423080  
CLAS: 06677

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>																	
1	¿Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto?				X					X						X	
2	¿Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo?				X					X						X	
3	¿Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo?				X					X						X	
4	¿Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo?				X					X						X	
5	¿Brinda su punto de vista en la toma de decisiones?				X					X						X	
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDAD Y DESTREZA</b>																	
10	¿Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?				X					X						X	
11	¿Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo?				X					X						X	
12	¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas?				X					X						X	
13	¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo?				X					X						X	
14	¿Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo?				X					X						X	
15	¿Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual?				X					X						X	
<b>DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD</b>																	
19	¿Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible?				X					X						X	
20	¿Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad?				X					X						X	
21	¿Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional?				X					X						X	
22	¿Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales?				X					X						X	
23	¿Usted tiene un buen ambiente laboral?				X					X						X	
24	¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad?				X					X						X	
25	¿Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones?				X					X						X	
<b>DIMENSIÓN 4: ORIENTACION A RESULTADOS</b>																	
29	¿En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos?				X					X						X	
30	¿Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo?				X					X						X	
31	¿Disfruta del trabajo en equipo?				X					X						X	
32	¿Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales?				X					X						X	
33	¿El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral?				X					X						X	
34	¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada?				X					X						X	

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MBA Miguel Angel Castro Castro**            DNI: **16423080**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales MBA**

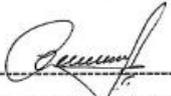
04 de Octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 \_\_\_\_\_  
**Miguel A. Castro Castro**  
MBA, MBA, MBA  
CLM 00001  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

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

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD, SULLANA 2022", cuyo autor es CUSTODIO CARRASCO ELVIRA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 18 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER <b>DNI:</b> 19188655 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 18-01- 2023 23:18:33

Código documento Trilce: TRI - 0523628