



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la
Sede de la Red de Salud Huaylas Norte

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Miranda Alvarez, Julia Margarita (orcid.org/0009-0000-2346-7007)

ASESOR:

Dr. Benites Vargas, Jose Antonio (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mi familia, por su apoyo incondicional, a Dios quien siempre me ha dado la fortaleza para poder culminar con lo trazado en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento de manera especial al Profesor José Benites, por su guía, consejos y observaciones, ya que así pude culminar con la elaboración de mi tesis, de igual manera agradecer a mis compañeros de trabajo por su apoyo con las encuestas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SEDE DE LA RED DE SALUD HUAYLAS NORTE", cuyo autor es MIRANDA ALVAREZ JULIA MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BENITES VARGAS JOSE ANTONIO DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el18- 04-2024 10:12:36

Código documento Trilce: TRI - 0742485



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MIRANDA ALVAREZ JULIA MARGARITA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SEDE DE LA RED DE SALUD HUAYLAS NORTE", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIA MARGARITA MIRANDA ALVAREZ DNI: 40164437 ORCID: 0009-0000-2346-7007	Firmado electrónicamente por: JUMIRANDAAL el 09- 04-2024 10:05:16

Código documento Trilce: TRI - 0742486

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Clima organizacional y sus dimensiones	17
Tabla 2 Nivel de Desempeño laboral y sus dimensiones	18
Tabla 3 Nivel de Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.	19
Tabla 4 Prueba de normalidad	20
Tabla 5 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.	21
Tabla 6 Relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.	22
Tabla 7 Relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.	23
Tabla 8 Relación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo personal y profesional del desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño de investigación	13
Figura 2 Nivel de Clima organizacional y sus dimensiones	17
Figura 3 Nivel de Desempeño laboral y sus dimensiones	18
Figura 4 Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte	19

RESUMEN

En todo tipo de institución, el clima organizacional se convierte un factor importante que influye en el desempeño de los empleados y en los resultados de la organización en su conjunto. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte, 2023. El abordaje metodológico de la tesis corresponde a un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – corte transversal y de alcance correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 37 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios referentes a cada variable, los cuales estuvieron validados por expertos. Los hallazgos mostraron que, existe una relación estadística importante y directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (ρ de 0,821). Asimismo, la dimensión eficiencia se asoció significativamente con la variable clima organizacional ($\rho = 0,817$). Se concluyó, entonces, que la relación entre las variables clima y desempeño organizacional fue directa, significativa y positiva, de esta manera un clima organizacional favorable puede aumentar la productividad de los empleados al proporcionar un entorno de trabajo que fomente la colaboración, la creatividad y la innovación.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

In every type of institution, the organizational climate becomes an important factor that influences the performance of employees and the results of the organization as a whole. The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and work performance of the collaborators at the Huaylas Norte Health Network Headquarters, 2023. The methodological approach of the thesis corresponds to a basic type study, quantitative approach, of non-experimental design – cross-sectional and correlational scope. A representative study group was used, made up of 37 collaborators, to whom two questionnaires regarding each variable were applied, which were validated by experts. The findings showed that there is an important and direct statistical relationship between organizational climate and job performance (rho of 0.821). Likewise, the efficiency dimension was significantly associated with the organizational climate variable (rho =0.817). It was concluded, then, that the relationship between the climate variables and organizational performance was direct, significant and positive, in this way a favorable organizational climate can increase employee productivity by providing a work environment that encourages collaboration, creativity and the innovation.

Keywords: organizational climate, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, en instituciones coreanas, se ha vuelto de vital importancia para todas las entidades, los temas relacionados al impacto del clima organizacional en el desempeño laboral, por lo que los directivos y todos los trabajadores deben contar con ambientes físicos adecuados, además de un espacio en el cual exista buena comunicación, respeto y empatía entre compañeros de trabajo, logrando una mejor interacción y desempeño de las obligaciones institucionales de manera satisfactoria (Kim y Park, 2020).

Asimismo, en Indonesia, la gestión de recursos humanos debe ser llevada a cabo de manera profesional para lograr armonizar las necesidades de los empleados con las demandas y capacidades de la organización empresarial, reconociendo la importancia de contar con un personal de calidad para el avance de la empresa (Mappamiring et al., 2020).

También es transcendental contar con un buen líder, quien a través de su liderazgo y guía se logrará mejoras importantes para la organización, por lo que deberá estar pendiente del bienestar de su equipo de trabajo, tomando en cuenta sus sugerencias y opiniones respecto a los problemas que se están suscitando por el incumplimiento de las funciones encomendadas. En tal sentido, de acuerdo con Thanh et al. (2020), en empresas vietnamitas, el liderazgo adecuado para los subordinados afectará significativamente su desempeño, es decir, al experimentar satisfacción laboral para ellos, de modo que los empleados que realizan su trabajo se sentirán más seguros y protegidos.

En el contexto regional, en Ecuador las instituciones públicas manejan independientemente su gestión; motivo por el cual, es fundamental establecer recursos estratégicos que permitan fortalecer el desempeño del personal mediante patrones adecuados de comportamiento. En efecto, una gestión basada en el clima organizacional pretende optimizar los procesos de mejora continua, pues mediante esta visión se pretende atender los procesos internos, velar por el clima organizacional y, finalmente, brindar una atención con estándares de calidad a la población (Fajardo, 2020).

En Ecuador, Pino et al. (2021) manifiesta que, en compañías ecuatorianas, los criterios referentes al clima laboral son elementos fundamentales en la

estructura orgánica de cada empresa, debido a que es de mucha trascendencia en sus colaboradores, debiendo contar con un ambiente físico adecuado, agradable socializador; lográndose así un excelente desempeño laboral en el cumplimiento de las labores encomendadas.

A nivel nacional, desde la perspectiva de Chuquicahua (2022) las instituciones públicas y privadas están encaminadas al cumplimiento de objetivos organizacionales y para ello deben contar con un equipo humano idóneo como elemento importante, por lo tanto, las instituciones deben velar por el bienestar laboral, brindando un buen ambiente organizacional, permitiendo que los trabajadores se desempeñen eficientemente en su área de trabajo y así tengan un óptimo desempeño laboral.

Por otro lado, el 80% de los colaboradores de las diferentes instituciones de nuestro país, manifiestan que es indispensable contar con un clima organizacional favorable y así obtener un excelente rendimiento en el desempeño de sus funciones, asimismo consideran que sus superiores deberían tomar en cuenta sus aportaciones y sugerencias, con el propósito de obtener el éxito organizacional (Agencia Peruana de Noticias, 2020).

En el ámbito local, en la entidad Red de Salud Huaylas Norte, se evidenció la existencia de problemas relacionados al ambiente y desempeño laboral, ya que el personal no se encuentra a gusto con las instalaciones del área de trabajo, poca comunicación entre compañero de trabajo, conllevando de esta manera a una serie de dificultades, como el incumpliendo de las funciones asignadas y no cumpliendo con los objetivos trazados por la institución.

En base a todo lo vertido, se establece como problema general: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte, 2023?, también se establecen los problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Norte?, 2) ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Norte? 3) ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Norte?

Dicho estudio se justificó desde lo teórico, ya que se analizaron una serie de textos que dan sustento al estudio, convirtiéndose en una referencia para futuras investigaciones relacionadas con las variables estudiadas.

En su justificación metodológica, se consideró el método científico, asimismo se elaboraron los instrumentos para la recopilación de data, los mismos que se validaron por un grupo de expertos y permitieron obtener información directa respecto a las variables estudiadas y así proponer una serie de técnicas y métodos para nuevas investigaciones.

Con respecto a la justificación social, estuvo dirigida a beneficiar directamente a los colaboradores de la Red en estudio, quienes mediante la implementación de las recomendaciones en el estudio optimizarán el nivel de desempeño laboral y mejorarán las condiciones ambientales obteniendo así un adecuado clima para cumplir metas y objetivos organizacionales.

Finalmente, en la justificación práctica, de acuerdo con la recopilación de información, se logró aportar soluciones específicas para mejorar la gestión de la institución investigada.

En tal sentido, se planteó el objetivo general como determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte, 2023.

Los objetivos específicos se establecieron como 1) Establecer la relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores, 2) Determinar la relación entre clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores; 3i) establecer la relación entre clima organizacional y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Además, se planteó como hipótesis general existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Norte, 2023.

Asimismo, también se establecieron hipótesis específicas 1) Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte, 2023, 2) Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los

colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte, 2023, 3) Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dicho trabajo de investigación muestra antecedentes respecto a las variables de estudio, lo cual permitió entender la relevancia del estudio en otros que persiguen la misma finalidad, así como apreciar el futuro de la organización de la mejor manera posible.

En el contexto internacional, el estudio propuesto por Santamaria (2020) determinó el impacto del clima organizacional (CO) en el desempeño laboral (DL) en una empresa ecuatoriana, utilizó el enfoque transversal correlacional y se aplicó un cuestionario el cual contenía 32 preguntas en escala de Likert y fue aplicada a 106 trabajadores. Los hallazgos revelaron una relación estadística significativa entre el clima y desempeño laboral ($\rho = 0.879$). Se concluyó entonces que, mientras exista una adecuada política de ambiente laboral, entonces el desempeño profesional mejorará.

Para Rodríguez (2019) realizó su proyecto de investigación en Ecuador, para comprobar si existe asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se realizó mediante una estructura metodológica cuantitativa, de alcance correlacional y con un grupo poblacional conformado por 86 colaboradores. De acuerdo con la encuesta realizada, el 78% de los colaboradores indican que es importante contar con buen clima organizacional, con ello se lograría que los empleados cumplan con las labores encomendadas de manera eficiente; un porcentaje del 71% refiere que el desempeño laboral no es el indicado, ya que el perfil profesional no va acorde con la jefatura o área asignada, ya que el cumplimiento de funciones no es de manera óptima, concluyéndose que existe relación entre las variables.

De igual manera Pino et al. (2021) propuso identificar el nivel de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en un hospital de Ecuador; empleando para dicho fin un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo, se recolectó datos con el instrumento cuestionario, a 30 trabajadores; se concluyó una asociación significativa entre las variables.

Paredes (2021) realizó un estudio enfocado en determinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de un supermercado en Ecuador; para ello empleó la metodología cuantitativa considerando a una

población de 379 personas, conforme a los datos recopilados se concluye que, contando con las condiciones propicias, ello permitirá llevar un clima organizacional con mayor idoneidad, logrando el buen desempeño laboral y crecimiento productivo.

Mohamed y Gaballah (2018) plantearon averiguar la asociación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras de los diversos departamentos de un Hospital Universitario de Egipto, para ello aplicaron el diseño cuantitativo descriptivo con una muestra constituida por 110 enfermeras, concluyendo que existe un índice correlacional significativo entre las variables ($P=<,049$); por lo que es recomendable que las autoridades del sector salud prioricen en mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores, para que el personal de enfermería cuente con un alto nivel competitivo y sea un ejemplo a seguir.

En el ámbito nacional, según el estudio de Turkosqui (2021) se estableció el grado correlacional entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se obtuvo información a través del cuestionario dirigido a 46 trabajadores; evidenciando que el clima organizacional no es aceptable, ya que solamente un 20% de los encuestados lo considera ideal, por existir escasa comunicación entre los empleados; asimismo, el desempeño laboral también cuenta con un nivel débil, ya que sienten que sus labores no son reconocidas y tampoco reciben algún tipo de motivación, para poder cumplir con los objetivos trazados.

Pizarro (2018) realizó su proyecto con la finalidad de verificar si hay relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, para ello empleo la metodología de tipo básico con diseño descriptivo correlacional, recopilando datos a través de una encuesta en escala de Likert, a 100 empleados, lográndose como resultado que el porcentaje del 57% ubica al ambiente laboral en un nivel medio, en tanto al desempeño laboral un porcentaje del 60% manifiesta su desacuerdo, con lo que se concluye, que mientras no exista un buen ambiente, los trabajadores no cumplirán con sus funciones de manera óptima.

A su vez Livias (2020) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo comprobar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, utilizó el método de correlación descriptiva cuantitativa, la recopilación de datos se realizó

mediante una encuesta, cuya muestra estuvo constituida por 25 empleados, los resultados arrojaron que el 80% de las personas sentía que el clima organizacional era bueno, mientras que un porcentaje del 20% lo considera regular, por su parte un porcentaje del 92% considera al desempeño laboral en nivel alto y el porcentaje del 8% con un nivel medio, llegando a concluir que las variables están sustancialmente relacionados y se armonizan de manera directa.

Asimismo, Rodríguez (2022) realizó su investigación titulada clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito-Lima Perú, 2021, teniendo como propósito establecer correspondencia entre las variables, para dicho fin empleó la metodología cuantitativa correlacional transversal y diseño no experimental; los datos se recopilaron con el instrumento al cuestionario, mediante escala de opiniones CL-SPC a un total de 110 trabajadores; concluyendo que hay vínculo entre las variables mencionadas, evidenciándose que el buen funcionamiento de una organización depende del interés laboral de sus trabajadores.

De igual manera Matos y Rodríguez (2019) determinaron determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital en Chimbote, para ello empleó el estudio correlacional, se utilizó una encuesta dirigida a una muestra censal de 145 trabajadores, en el cual el clima organizacional obtuvo un porcentaje del 75.86%, mientras que el desempeño mostro un porcentaje significativo del 94.48%; concluyendo una relación estadística significativa entre las variables.

Para Torres (2019) el propósito de su estudio fue verificar la asociación entre el clima organización y desempeño laboral en un Policlínico. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un grupo muestral de 96 trabajadores. Los principales hallazgos indicaron un nivel regular en el clima laboral (52%) y un nivel medio de desempeño profesional (52%); con ello se concluye una asociación entre las variables y el resultado 0,811.

De igual manera, Urbano (2018) realizó un estudio con la finalidad establecer si existe asociación entre las variables de estudio; utilizando un enfoque cuantitativo y con una muestra de 32 colaboradores por muestreo no probabilístico. Los resultados evidenciaron un nivel favorable de clima laboral

(54%) y un nivel excelente de desempeño (61%). Se concluyó asociación estadística significativa entre las variables.

De igual manera, Samanamud y Sánchez (2018) en su proyecto de investigación, tuvieron la finalidad de establecer si existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un hospital, recopilaron los datos a través de la encuesta, con lo que se obtuvo resultados importantes, el clima organizacional tuvo una aceptación del 44%, mientras que el desempeño laboral obtuvo una aceptación del 50%, se concluyó que las buenas condiciones de trabajo, comunicación y supervisión, pueden optimizar el clima organizacional. Finalmente, 65% sostuvo que un adecuado clima incide significativamente en la productividad de los trabajadores.

Finalmente, Broncano y Melgarejo (2019) en su proyecto de investigación encaminado a validar el alcance de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores. Utilizaron el método de correlación descriptiva, tomando como población a 44 servidores, con una muestra de 19 trabajadores, para recabar información utilizaron un cuestionario en escala de Likert, conformada por 31 preguntas, de acuerdo con los resultados obtenidos a través del coeficiente de Pearson del 66.7%, concluyéndose que existe relación moderada entre las variables.

Siguiendo con el marco conceptual, en lo referente a la primera variable existen diversos conceptos, ya que se ha vuelto en tema de vital importancia para las organizaciones nacionales e internacionales, ya que con ello se logra el éxito y el posicionamiento de las organizaciones. Chiavenato (2019) manifiesta que el clima organizacional hace referencia al espacio contextual y laboral en donde un grupo de profesionales desenvuelve sus destrezas y cómo se da la coexistencia entre ellos; asimismo, están inmersos diferentes factores como la motivación, el reconocimiento, la transparencia, entre otros. Asimismo, se da un entorno favorable cuando satisface sus necesidades personales, elevando de esta manera la moral de los miembros; desfavorable cuando no satisfacen sus necesidades; asimismo, el clima organizacional cuenta con dimensiones que son importantes para su análisis o reestructuración si fuera necesario.

Scandura (2019) sostiene que el clima organizacional hace referencia a las percepciones compartidas respecto a la estructura organizacional y el ambiente laboral, las cuales intervienen en la manera de cómo se van a comportar los trabajadores de la organización, para ello la investigación climática se encarga de la representación de las percepciones compartidas de los trabajadores, con respecto a los valores y estado de ánimo en un determinado momento.

Para García et al. (2020) el clima organizacional está asociado a los aspectos característicos del ambiente en el que los empleados llevan a cabo sus labores, es decir, el entorno de la empresa. Sin embargo, este concepto no se limita únicamente a dicho contexto, también considera aspectos de manera más general. El clima organizacional también incluye las percepciones y las experiencias variadas que experimentan los colaboradores en su lugar de trabajo; para dicha variable se está considerando tres dimensiones como son: participación, motivación y supervisión.

De acuerdo a algunos modelos teóricos, se tiene a Ramos (2010) quien propuso tres tipos de modelo basados en el clima organizacional, siendo el primero de tipo autoritario – explotador, en el cual explica que no existe una comunicación bilateral y predomina el autoritarismo por parte de los directivos o superiores limitando la participación e involucramiento de los demás colaboradores o personal de apoyo; asimismo, esta teoría explica que las decisiones solo pueden ser tomadas y ejecutadas por los altos mandos. En este modelo prevalece la comunicación de tipo vertical, es decir entre los diferentes niveles jerárquicos, no obstante, se da de manera descendente, por lo tanto, la información es transmitida solo por los cargos de jerarquía mayor.

Por otro lado, el segundo modelo se basa en clima autoritario – paternalista, el cual se sustenta en la confianza y adecuado proceso comunicativo entre los superiores y colaboradores. En este modelo, los directivos se centran en la escucha activa y entienden las deficiencias en el rol de los colaboradores; en tal sentido, consideran que todos deben desempeñarse en un contexto laboral saludable (Ramos, 2010).

Finalmente, el modelo de clima participativo – consultivo, en el cual las decisiones finales son tomadas por el alto mando jerárquico pero posterior a un

consenso grupal y valoración de las demás perspectivas y expectativas del grupo laboral; esto con la finalidad de no perder la confianza y el trabajo colectivo en la institución. Así como complementa García (2009), los trabajadores sienten un ambiente pacífico y agradable, lo cual permite desempeñarse eficientemente.

De acuerdo con Pasmay y Lima (2020), el clima organizacional se entiende como un concepto que incide directamente en el desempeño profesional dentro de un marco institucional, puesto que, impacta de manera significativa en los índices de productividad; no obstante, en muchas circunstancias, es difícil identificar las debilidades y oportunidades del contexto laboral.

Ahora bien, se distinguen las siguientes dimensiones: motivación, es definida como el propósito de la persona para actuar hacia un objetivo específico. (Indahingwati et al., 2019). En tal sentido, los empleados motivados tienden a estar más inclinados hacia la autonomía y la libertad, lo que los hace más comprometidos en comparación con aquellos menos motivados. Esto resulta en que se beneficien más de las oportunidades de desarrollo (Demircioglu y Chen, 2019; Arshadia, 2010).

La participación, como segunda dimensión y refiere a la capacidad que tiene cada colaborador para opinar, refutar y complementar las ideas plasmadas en un determinado momento. En tal sentido, los directivos les dan la potestad y permiten su involucramiento en cualquier proceso de toma de decisión, lo cual permite, a su vez, que los trabajadores tengan un mayor control sobre sus roles y obligaciones laborales (Iglesias y Torres, 2018).

Finalmente, como tercera dimensión se tiene a la supervisión y según Chiavenato (2001) se basa en un proceso que abarca diferentes direccionales basados en monitorear y en usar eficientemente los recursos con la mano de obra adecuada, de manera tal que pueda garantizarse el cumplimiento de las metas organizacionales.

Asimismo, también se desarrolla temas referentes a la segunda variable, se logra un buen desempeño cuando los colaboradores de las organizaciones cuentan con un buen clima organizacional, donde existe buena comunicación, respeto, empatía y motivación, ya que con ello se logra que sus trabajadores cumplan con sus funciones de manera óptima Según Dessler y Varela (2017) el

desempeño laboral se manifiesta a través del comportamiento y actitudes que muestra una persona en el entorno laboral de su institución, con el propósito de cumplir con los objetivos; demostrando sus capacidades, cualidades y habilidades que poseen; de igual manera indican que el desempeño laboral se refleja en las actitudes motivacionales, el cual les permite mejorar su desempeño en el cumplimiento de las funciones asignadas, logrando resultados positivos en bien de la organización.

Para Bohórquez et al. (2020) considera que el desempeño laboral se manifiesta en el rendimiento y el desenvolvimiento que demuestran los trabajadores al realizar sus funciones, para ello las empresas lo evalúan para ver el nivel de suficiencia y empeño al ejecutar sus labores, de igual manera se considera la capacidad que tiene para integrar sus conocimientos, destrezas y aptitudes para resolver problemas que se pudieran durante su desenvolvimiento profesional.

Para Gallardo et al. (2019) el desempeño laboral resulta del comportamiento laboral con los logros obtenidos, de acuerdo con las metas establecidas y el puesto de trabajo que ocupa, es bien sabido que el buen desempeño laboral depende del ambiente laboral que lo rodea. Dicha variable cuenta con tres dimensiones que son: productividad, eficiencia y desarrollo personal y profesional.

En tal contexto, el control del desempeño se basa en los resultados sistemáticos analizados particular y continuamente, lo cual permite obtener hallazgos más exactos y precisos de acuerdo con las métricas esperadas. En función a ello, se ejecutan estrategias de acuerdo con las habilidades y perfiles de cada trabajador, lo cual permite agilizar y optimizar el proceso administrativo (Molina, 2016).

De acuerdo con Bain (2003) intervienen dos criterios fundamentales en el desempeño laboral enfocado en optimizar la productividad, siendo el primero: factor interno, el cual abarca la mejora de todos los procesos internos organizacionales buscando la eficiencia y mejora de las habilidades de cada trabajador. Asimismo, valora los aspectos que intervienen en la toma de decisiones de manera interna. Por otro lado, se tienen a los factores externos, los

cuales están enfocados en el comportamiento del sector y de los actores involucrados como terceros.

III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se muestran aspectos metodológicos, que se da a conocer el enfoque de estudio de las planteadas; permitiendo de esta manera que el lector descubra cómo se comportan las variables.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Aplicada, porque se aplicaron criterios basados en el conocimiento y conforme a la información obtenida solucionar los problemas (CONCYTEC, 2018).

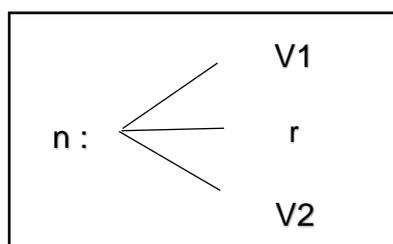
3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental, corte transversal - correlacional. Se observaron los acontecimientos tal y como se dieron, para su posterior análisis; transversal ya que la recopilación de información se ejecutó en un solo momento y correlacional porque midió el grado de asociación entre las variables.

Dicho esquema graficado, muestra la relación existente entre las variables:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



n: Muestra

V1: clima organizacional

R: relación

V2: Desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Clima organizacional

Chiavenato (2019) lo refiere como el espacio contextual psicológico desarrollado en una organización, influenciado por diversos factores como el nivel de relación entre pares, tipo de liderazgo, las políticas de la empresa, la cultura organizacional y las percepciones individuales de los empleados. Además, se establecen 3 dimensiones que son: participación, motivación y supervisión

3.2.2. Desempeño laboral

Según Dessler y Varela (2017) el desempeño laboral se manifiesta a través del comportamiento y actitudes que muestra una persona en el entorno laboral de su institución, con el propósito de cumplir con los objetivos; demostrando sus capacidades, cualidades y habilidades que poseen; de igual manera indican que el desempeño laboral se refleja en las actitudes motivacionales, el cual les permite mejorar su desempeño en el cumplimiento de las funciones asignadas, logrando resultados positivos en bien de la organización. Cuenta con 3 dimensiones que son: productividad, eficiencia, desarrollo personal y profesional

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Grupo de elementos con rasgos similares, con el que se pretende hacer el estudio, teniendo como función principal brindar información para el progreso de la investigación, por ello se contó con la participación de 37 servidores de la Red de Salud Huaylas Norte.

- **Criterios de inclusión:** en el mencionado criterio se considera a los colaboradores administrativos nombrados y contratados de los decretos legislativos N° 276 y 1057.
- **Criterios de exclusión:** en dicho criterio no se consideró a las personas por la modalidad de locación de servicios.

3.3.2. Muestra

Grupo representativo del total de la población que cumpla con los criterios y que sea confiable, dicha muestra estuvo conformado por 37 colaboradores de la Red Huaylas Norte.

3.3.3. Muestreo

No probabilístico por conveniencia, ya que para seleccionar a los sujetos de estudio no fue necesario aplicar ninguna fórmula estadística, la muestra de la población se selecciona porque están favorablemente disponibles para el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajadores del área administrativa de la Red de Salud Huaylas Norte.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Correspondió a la encuesta que contempló un grupo de preguntas, mediante las cuales se obtuvo la información relacionada a las variables.

Instrumento

Se empleó el instrumento cuestionario, el cual estuvo diseñado considerando dimensiones, indicadores y escalas de medición.

Validez

Para Gamarra y Rivera (2018) indican que la validez permite que puedan realizarse mediciones significativas y adecuadas con el instrumento; siendo validado por el juicio de expertos, de acuerdo a sus conocimientos determinaran que cumple con las normas establecidas y puedan aplicarse a la población en estudio.

Confiability

Fue obtenida mediante la aplicación de una prueba piloto dirigida a un grupo representado por 12 sujetos que contaron con las mismas

características, pero no formaron parte de la población en estudio, de acuerdo con la estadística de fiabilidad del alfa de Cronbach se obtuvo como resultado para la primera variable 0,689 y para la segunda variable un valor de 0,907, demostrándose con ello que existe confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se presentó una solicitud en la cual se solicita autorización para llevar a cabo el estudio a un grupo de la población obtenida de la Red de Salud Huaylas Norte, una vez lograda la aceptación, se procedió a aplicar de manera presencial el cuestionario correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos informativos fueron consolidados en una hoja de cálculo Excel, los mismos que fueron exportados al programa SPSS para analizarlos, procesarlos e interpretarlos; inmediatamente se procesó la estadística descriptiva e inferencial, que arrojará la frecuencia relativa y absoluta, los resultados serán presentados mediante tablas y gráficos de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

Dicha investigación, se realizó cumpliendo los aspectos éticos relevantes, los cuales son: confiabilidad, libre participación, anonimato, veracidad y derecho de autor, asimismo los datos a recolectar serán fidedignos y no serán manipulados a favor del investigador.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

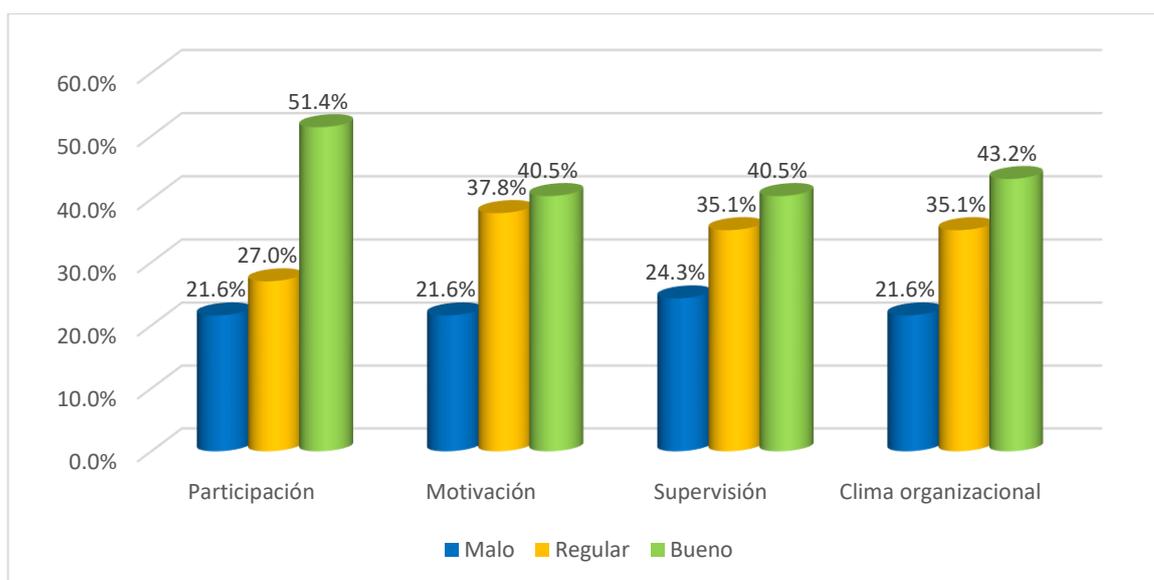
Tabla 1

Nivel de Clima organizacional y sus dimensiones

	Participación		Motivación		Supervisión		Clima organizacional	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	8	21,6%	8	21,6%	9	24,3%	8	21,6%
Regular	10	27,0%	14	37,8%	13	35,1%	13	35,1%
Bueno	19	51,4%	15	40,5%	15	40,5%	16	43,2%

Figura 2

Nivel de Clima organizacional y sus dimensiones



Nota: Encuesta realizada por la autora, 2023

Descripción:

De acuerdo con los gráficos mostrados anteriormente, predominó el nivel bueno de clima organizacional en cada dimensión, así en la dimensión participación 51,4% (19) indica un nivel bueno; en la dimensión motivación 40,5% (15) el nivel es bueno; en la dimensión supervisión es 40,5% (15) el

nivel es bueno, además, 43,2% (16) indica un nivel regular de clima organizacional.

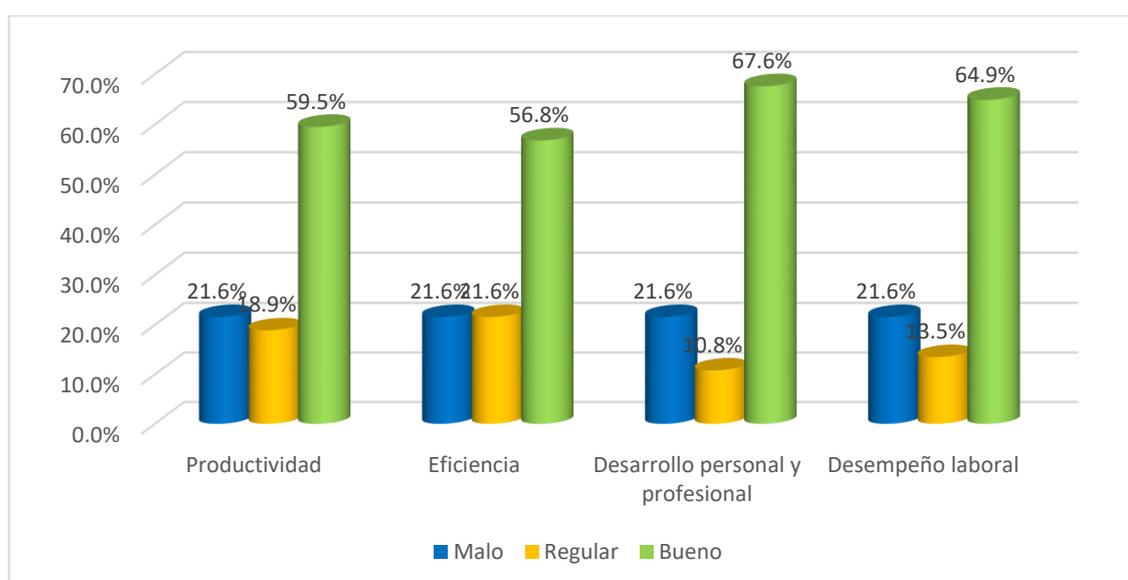
Tabla 2

Nivel de Desempeño laboral y sus dimensiones

	Productividad		Eficiencia		Desarrollo personal y profesional		Desempeño laboral	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	8	21,6%	8	21,6%	8	21,6%	8	21,6%
Regular	7	18,9%	8	21,6%	4	10,8%	5	13,5%
Bueno	22	59,5%	21	56,8%	25	67,6%	24	64,9%

Figura 3

Nivel de Desempeño laboral y sus dimensiones



Nota: Encuesta realizada por la autora, 2023

Descripción:

Los resultados muestran el desempeño laboral y sus dimensiones, siendo el nivel bueno predominante en cada dimensión, así en la dimensión productividad es 59,5% (22) indica un nivel de desempeño bueno; en la dimensión eficiencia 56,8% (21) el nivel es bueno; en la dimensión desarrollo

personal y profesional es 67,6% (25) el nivel es bueno. Así en el desempeño laboral 64,9% (24) indica un nivel bueno.

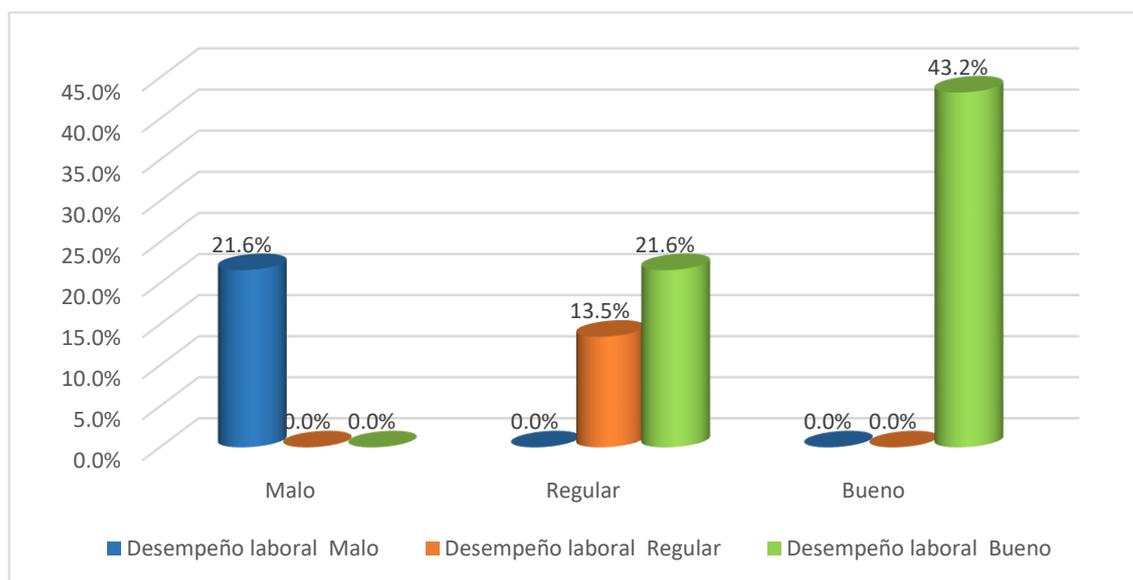
Tabla 3

Nivel de Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.

		Desempeño laboral					
		Malo		Regular		Bueno	
		N	%	N	%	N	%
Clima organizacional	Malo	8	21,6%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	5	13,5%	8	21,6%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	16	43,2%

Figura 4

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte



Nota: Encuesta realizada por la autora, 2023

Descripción:

Los resultados muestran que 43,2% (16) opinan que el clima organizacional es bueno a la vez que el desempeño laboral es bueno; además 21,6% (8)

opinan que mientras el clima organizacional es malo, se tendrá un desempeño laboral malo; mientras que 13,5% (5) opinan que el clima organizacional es regular, a la vez que el desempeño laboral es regular.

Estadística inferencial

Para verificar la normalidad de los datos se considera los siguientes supuestos:

Si $p < 0,05$, datos no presentan distribución normal

Si $p > 0,05$ datos con distribución normal

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,784	37	,000
Desempeño laboral	,652	37	,000

Interpretación:

Los resultados muestran la normalidad de los datos, debido a que el grupo muestral es inferior a 50 sujetos, se empleó la prueba de Shapiro – Wilk observando que para ambas variables el grado de significancia es inferior a 0,05 lo que permite el rechazo de H_0 , por tanto, los datos no tienen distribución normal, entonces es posible aplicar estadísticos no paramétricos, para dar respuesta a los objetivos empleando la prueba Rho de Spearman.

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.

			Desempeño laboral
		Índice de relación	,821
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig.	,000
		N	37

H0: No existe relación entre ambas variables.

H1: Existe relación entre ambas variables

Regla de decisión

Si $p > 0,05$: aceptar H0 y rechazar H1

Si $p < 0,05$: rechaza H0 y aceptar H1

Interpretación:

Los resultados arrojan un valor de 0,821 significando una relación directa y significativa entre ambas variables. Concluyendo que, como p es inferior a 0,05, entonces, se afirma que existe relación entre las variables.

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.

			Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de relación	,796
		Sig.	,000
		N	37

H0: No existe relación entre ambas variables.

H1: Existe relación entre ambas variables

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ aceptar H0 y rechazar H1

Si $p < 0,05$ rechaza H0 y aceptar H1

Interpretación:

Los resultados muestran un valor de 0,796 indicando una relación directa considerable entre los ejes temáticos analizados. Así pues, como el valor de significancia fue menor a 0,05 entonces acepta la hipótesis alterna afirmando la relación.

Tabla 7

Relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia del desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.

			Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,817
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37

H0: No existe relación entre ambas variables.

H1: Existe relación entre ambas variables

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ aceptar H0 y rechazar H1

Si $p < 0,05$ rechaza H0 y aceptar H1

Interpretación:

Los resultados dan un resultado correlacional de 0,817 indicando una relación directa considerable entre los ejes temáticos analizados. Concluyendo la afirmación de la hipótesis alterna que afirma la relación entre ambos.

Tabla 8

Relación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo personal y profesional del desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte

			Desarrollo personal y profesional
		Coeficiente de correlación	,806
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	37

H0: No existe relación entre ambas variables.

H1: Existe relación entre ambas variables

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ aceptar H0 y rechazar H1

Si $p < 0,05$ rechaza H0 y aceptar H1

Interpretación:

Los resultados arrojan un valor correlacional de 0,806 indicando una relación directa considerable entre los ejes temáticos analizados. Concluyendo en la afirmación de la H1.

V. DISCUSIÓN

En los últimos años, se van acumulando evidencias que vinculan la cultura y el clima con el comportamiento, actitudes y motivaciones entre el personal de salud. Estos comportamientos y orientaciones pueden, a su vez, afectar a los procesos y resultados de calidad. En tal sentido, muestran que los empleados tienen más satisfacción y experiencia en el entorno laboral cuando trabajan en ambientes laborales en donde se evidencia el apoyo y empoderamiento de los acuerdos organizativos y de liderazgo, junto con ambientes grupales positivos (a menudo reflejando elementos del grupo apoyo, colaboración y consenso).

En tal sentido, a manera de discutir el objetivo general enfocado en establecer el grado correlacional entre el clima organizacional y desempeño laboral, se determinó que existe un valor significativo afirmando su relación estadística ($\rho=0,821$). En tal sentido, se logra inferir que mientras existan recursos que fortalezcan el clima laboral y permitan un espacio contextual agradable para desenvolverse, entonces existirá un mejor desenvolvimiento por parte de cada trabajador.

Estos hallazgos se contrastan con lo analizado por Rodríguez (2019) quien también confirma una relación entre las variables. El autor destaca que, en organizaciones con un clima favorable, las obligaciones se vuelven más cómodas y fáciles, lo cual se refleja en una mayor satisfacción laboral y un mayor potencial para los trabajadores. Asimismo, en su estudio sostiene que, la organización del trabajo es el resultado de un proceso intersubjetivo, en el que varios sujetos interactúan con una realidad dada, lo que implica una dinámica de interacciones propias de las situaciones de trabajo, como lugar de producción de significados psíquicos y de construcción de relaciones sociales.

A esto se añade la postura de Pino et al. (2021) quien demostró una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de un hospital. Bajo esa misma línea, identificó que existen dos factores fundamentales que son la comunicación interpersonal y la motivación entre los trabajadores y por parte de los directivos o superiores. Los autores complementan afirmando que existen diversas herramientas organizacionales para fortalecer un ambiente laboral basadas en gestión estratégica, las cuales

permiten analizar y monitorear la satisfacción y el compromiso frente a la organización, asegurando, mediante planes estratégicos, el crecimiento y desarrollo del personal, así como garantizar los índices de productividad y calidad, con el objetivo de alcanzar y superar los resultados preestablecidos por la gerencia central.

Finalmente, los resultados de Mohamed y Gaballah (2018) también complementan los hallazgos de la investigación al afirmar que existe asociación entre los ejes temáticos de estudio. En tal sentido, los autores resaltan que, tanto los criterios de cultura como clima laboral son elementos fundamentales que sirven como base del contexto institucional y permiten crear un impacto en la percepción de los trabajadores como los directivos y en la propia organización.

Desde un punto de vista práctico y profesional, en el sector de la salud, el gerente de un establecimiento de salud debe estar preparado para hacer frente a eventos imprevistos que puedan ocurrir con los usuarios para relacionarse con equipos multiprofesionales, para estar al tanto de los procedimientos médicos y para mediar en posibles conflictos en situaciones interrelacionales, es decir, este profesional tiene que ejercer y desarrollar un liderazgo en relación con los equipos de salud de la familia, transformar ideas, intenciones y metas en resultados, armonizar el ambiente de trabajo de los profesionales, participar activamente en los procesos de planificación, conocer diferentes directrices y estar inmerso en lo que respecta a la Estrategia de salud para atender las demandas y necesidades de la población.

Con respecto al análisis del primer objetivo específico que midió la relación entre el clima organizacional y la dimensión de productividad, se logró obtener un resultado validando la relación moderada y positiva. ($\rho=0,796$). Por su parte Santamaria (2020) complementa los hallazgos tras un análisis correlacional entre el clima laboral y dimensiones del desempeño, en donde establece una asociación directa y significativa y añade que, a medida que crece la diversidad de la fuerza laboral de atención médica, comprender las perspectivas entre los diferentes miembros del personal de atención médica y el valor que otorgan a la competencia cultural organizacional es un primer paso para desarrollar entornos de equipo más efectivos.

Bajo esa misma línea se tiene a Paredes (2021) quien concluyó afirmando que, las percepciones más altas de los empleados sobre la competencia y productividad organizacional se asocian con un mejor clima de trabajo en equipo auto informado, y esta relación se magnifica para el personal de apoyo y los empleados más jóvenes. Asimismo, sostiene que, los líderes de los sistemas de salud deben considerar la inversión en competencia cultural como un factor que contribuye a la eficacia y productividad del equipo. Específicamente, las organizaciones pueden ayudar a apoyar el desarrollo organizacional comprometiendo diferentes recursos y metodologías.

Por otro lado, Samanamud y Sánchez (2018) determinaron una relación directa entre el clima laboral y los factores asociados al desempeño (específicamente la productividad). Los autores refieren que cuando existe un adecuado planeamiento organizacional en base al clima y ambiente de trabajo, cada uno de los trabajadores tiene mayor posibilidad de desempeñarse y lograr mejores índices de productividad respecto a los objetivos institucionales.

Por lo tanto, desde una apreciación crítica, el clima organizacional es una abstracción que representa la disposición cognitiva general de las observaciones y experiencias como un todo. Asimismo, se puede resumir como los significados que los empleados atribuyen a un conjunto de eventos interconectados que ocurren mientras trabajan allí.

Respecto al segundo objetivo específico dirigido a medir la asociación entre el clima y la dimensión de eficiencia, los resultados arrojaron un grado correlativo de alta significancia y positivo ($\rho=0,817$). Desde un enfoque teórico propuesto por Bohórquez et al. (2020) se explica que, el clima organizacional tiene un papel potencialmente rico, pero en gran medida no realizado, en el desarrollo de una organización, así como para aumentar la eficiencia de los empleados. Sus hallazgos sostienen, particularmente, que, los factores del clima organizacional incluyen el entorno, el trabajo en equipo, la eficacia de la gestión, la participación, la recompensa y el reconocimiento, la competencia y el compromiso. Asimismo, se ha encontrado que estos factores influyen en la eficiencia, productividad y se consideran un constructo multidimensional de los trabajadores.

Según la apreciación de Saks (2022), dada la fuerte evidencia de los efectos positivos y beneficios del desempeño de los empleados para las organizaciones y la ventaja competitiva potencial que puede resultar de tener una fuerza laboral altamente comprometida, la mayor preocupación para las organizaciones es cómo mejorar y aumentar la eficacia de los trabajadores. Para el autor, un tema importante es determinar las condiciones más importantes para crear una fuerza laboral comprometida y que cumpla con altos estándares de eficacia.

Según la apreciación crítica, constructiva y profesional, la investigación disponible indica que un ambiente laboral positivo se relaciona con niveles más elevados de compromiso organizacional, un aspecto crucial en cuanto a las actitudes de los empleados. Además, se considera el concepto de desempeño organizacional percibido, que refleja la percepción del rendimiento real en la organización. En el caso de los entornos sanitarios, estas son cuestiones importantes a tener en cuenta debido al hecho de que los trabajadores sanitarios prestan el servicio a los pacientes.

Finalmente, se midió la asociatividad estadística entre el clima organizacional y la dimensión de desarrollo personal y profesional estableciendo un valor alto y positivo ($\rho=0,806$). Estos hallazgos se contrastan con lo expuesto por Rodríguez (2022), quien desde su postura señala que, un ambiente laboral positivo debe responder a un adecuado funcionamiento del personal superior o directivo, puesto que, todo está enfocado en el interés de cada trabajador por crecer y forjar un desarrollo personal y profesional.

El enfoque teórico de Gallardo et al. (2019) los recursos laborales se refieren a las características físicas, psicológicas, sociales u organizativas de un trabajo que son funcionales en el sentido de que ayudan a alcanzar los objetivos laborales, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal. Los recursos laborales pueden provenir de la organización y, progresivamente, permiten un mejor desarrollo profesional.

De acuerdo con Bain (2003) El desarrollo profesional en el sector salud implica el crecimiento y la mejora continua de las habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores. Esto puede incluir oportunidades de formación, programas de capacitación, acceso a recursos educativos, mentoría, entre otros.

Un desarrollo profesional sólido permite a los trabajadores mejorar su desempeño, avanzar en sus carreras y brindar un mejor servicio a los pacientes. Por lo antes expuesto, se puede deducir, entonces, que la relación entre el desarrollo profesional y el clima organizacional es directamente proporcional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación estadística importante y directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte con un valor rho de 0,821, considerado muy fuerte.

Segunda: De acuerdo con el análisis de asociación estadística entre clima organizacional y la dimensión productividad se pudo determinar que existió un valor de rho 0,796, siendo una relación moderada pero positiva.

Tercera: Con respecto a la relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia en los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Norte, se logró obtener un valor de rho 0,817 el cual permitió establecer una asociatividad estadística significativa directa y considerable.

Cuarta: Finalmente, según el análisis correlacional entre el clima organizacional y el desarrollo personal y profesional, el resultado arrojó una rho de 0,806, siendo un valor significativo y considerable. Esto quiere decir que mientras exista un adecuado ambiente laboral, se optimizarán las estrategias para asegurar un buen desarrollo personal y profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al personal directivo de la Red de Salud Huaylas Norte, se recomienda diseñar un plan de acción enfocado en optimizar el contexto laboral mediante estrategias organizacionales basadas en fortalecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores, reconocer las metas u objetivos cumplidos por cada servicio y optimizar la coordinación de diferentes esfuerzos.

Segunda: Al personal médico, asistencial y operativo de la Red de Salud, se sugiere no limitar ningún tipo de esfuerzo organizacional con la finalidad de lograr altos niveles de productividad cumpliendo con las métricas de la Red, asumiendo un rol adaptativo a cualquier circunstancia.

Tercera: A los trabajadores de cada unidad, se recomienda promover una comunicación efectiva para transmitir a los superiores las necesidades relacionadas con las condiciones laborales, al tiempo que se continúa realizando las tareas de manera óptima.

Cuarta: A los jefes de cada área, se recomienda establecer una comunicación efectiva con los subordinados mientras se llevan a cabo las actividades diarias, siempre manteniendo el respeto y demostrando empatía hacia los demás.

REFERENCIAS

- Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Rev. Universidad y Sociedad*, 12 (3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Broncano, T. y Melgarejo, Y. (2019) *Cultura organizacional y desempeño laboral en el Parque Nacional Huascarán, Huaraz, 2016*. (Tesis de grado) Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4162>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3 Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chuquichua, W. (2022). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio digital Institucional de la Universidad César Vallejos. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78832/Chuquichua_DWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Demircioglu, M. A., & Chen, C. A. (2019). *Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation*. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51-60. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.11.008>
- Dessler, G., & Varela. (2017), *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (6ta ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Fajardo, G., Almache, V. & Olaya, H. (2020). *Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica*. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 135 - 164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Gallard, M., Herran, J. y Carrera, G. (2019). *Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial*. *Retos de la Ciencia*, 3 (6), pp. 26-44.

<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263/13>

9.

Gamarra, G., & Rivera, T. (2018) *Estadística e investigación con aplicación del SPSS* (1ra. Ed.) Perú: Editorial San Marcos.

García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

García, M., Vesga, J., & Gómez, C., (2020) *Clima organizacional: teoría y práctica*
Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
<https://ellibro.net/es/ereader/bibsipan/191710?page=28>.

Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018) *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera)*

Iglesias, A. & Torres, J. (2018). *Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería* 34 (1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

Indahingwati, A., Launtu, A., Tamsah, H., Firman, A., Putra, A. H. P. K., & Aswari, A. (2019). *How Digital Technology Driven Millennial Consumer Behaviour in Indonesia. Journal of Distribution Science*, 17(8), 25-34. <http://dx.doi.org/10.15722/jds.17.08.201908.25>

Kim, E. & Park, S. (2020). *Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. Leadership & Organization Development Journal* 41 (6).
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-12-2018-0455/full/html>

Livias-Pinedo, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] Repositorio UNASAM.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>

- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. (2020). *What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>
- Matos, W., y Rodríguez, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño en los trabajadores administrativos del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote-2019*. Repositorio institucional – UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.200.12692/40879>
- Mohamed, H., & Gaballah, S., (2018) *Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurse' Performance: A University Hospital Case*. *American Journal of Nursing Reseach*, 6 (4), 191-197.
- Paredes Floril, P. R. (2021), *correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081
- Pasmay Ramos, S.G., & Lima Rojas, D. (2020). *Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC*. *Podium*, 37(1), 15–26. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200015
- Pino, E., Granja, A. y Niño, Y. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo*. *Domino de las Ciencias*, 7(4), 23–38. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Pino-Loza, E.D., Granja-Pino, A.C., & Niño-Arguelles, Y.L. (2021), *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo*. *Dominio de la Ciencias*, 7(4), 23-38. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
- Pizarro, N. (2018). *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31301/Pizarro_TN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, C. (2010). *Know-How las 8 Habilidades que distinguen a las personas de buen desempeño de las demás*. Colombia: Norma.
https://books.google.com.pe/books/about/Know_how.html?id=MldUlvNArwC&redir_esc=y

Rodríguez, E. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo Gadmc Colta*. Tesis de Pregrado, Riobamba Ecuador.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5806/1/UNACHEC-FCP-ING-COM-2019-0027.pdf>.

Rodríguez, M. (2022). *Clima laboral y desempeño de los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Distrito de Lima, 2021*[Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81774/Rodriguez_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Samanamud, M., y Sánchez, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital III Essalud Chimbote 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2086491>

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Datapro S.A.* [Tesis de Postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].

Scandura, T., (2019) *Organizational behavior*, Los Ángeles: Sage.

Thanh, T., Doan, T., Cam, L., Nguyen, T., Dan, T., & Nguyen, N. (2020). *Emotional Intelligence and Project Success. The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment*. 7(3), 223-233.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.223>

Torres, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Víctor Panta Rodríguez ESSALU Chimbote-2019*. (Tesis de grado por la Universidad Cesar Vallejo, Chimbote). Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39749>.

- Turkosqui, K. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II-1 Héroes del Cenepa Essalud Bagua*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63221/Turkosqui_TKA-SD.pdf?sequense=1&isAllowed=y
- Urbano, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180.
https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aportes_Santiaguino/article/view/465/552
- Valdés, C. (2016) *Motivación, concepto y teorías principales*.
<https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Independiente Clima organizacional	Para Chiavenato (2019) el clima organizacional describe al ambiente que hay entre los miembros de la organización o institución, estando estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados, indicando las características motivacionales del entorno, por lo tanto, el clima organizacional también se caracteriza por un conjunto de dimensiones que son importantes para su análisis o reestructuración si fuera necesario.	Se aplicará el cuestionario para medir el clima organizacional, haciendo uso de la escala de Likert.	Participación	Nivel de trabajo en equipo	Ordinal tipo Likert
				Grado de contribución	
				Forma de pensar	
				Otorgan flexibilidad de horario	
			Motivación	Bonificación	
				Ascenso	
				Nivel de capacitación	
				Nivel de motivación por sus superiores	
			Supervisión	Grado de apoyo	
				Nivel de confianza	
				Nivel de mejora	
				Su remuneración va acorde a sus funciones	
pendiente Desempeño laboral	Dessler y Varela (2017) señalan que el desempeño laboral se define a través del comportamiento y actitud que muestra la persona en el entorno laboral de su institución, con el propósito de cumplir con los objetivos de la organización, a través de sus capacidades, cualidades y habilidades que poseen; de igual manera manifiestan que el desempeño laboral se refleja en las actitudes motivacionales, el cual les permite mejorar su desempeño en cumplimiento de las funciones asignadas, logrando resultados positivos en bien de la organización.	Se aplicará el cuestionario para medir el desempeño laboral, haciendo uso de la escala de Likert	Productividad	Trabajo de calidad	Ordinal tipo Likert
				Nivel de metas cumplidas	
				Grado de alto rendimiento	
				Nivel de productividad	
			Eficiencia	Nivel de logro de resultados	
				Porcentaje de reducción de quejas	
				Grado de reducción de tiempo	
				Efectúa sus labores de manera eficiente	
			Desarrollo personal y profesional	Nivel de habilidades	
				Grado de desarrollo emocional	
				Nivel de conocimiento	
				Nivel de desarrollo personal	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral

Señores colaboradores el presente cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que las preguntas deben ser contestadas con sinceridad, para ello deberá marcar con una (X) en el recuadro correspondiente. Asimismo, agradecerles por su colaboración.

Datos Generales:

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Régimen laboral: 276 () 1057 ()

Respuestas

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

Variable: Clima organizacional

DIMENSIONES	ÍTEMS	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Participación	1	Es considerable el nivel de trabajo en equipo					
	2	Es valorado su grado de contribución					
	3	Es aceptada su forma de pensar					
	4	Le otorgan flexibilidad de horarios					
Motivación	5	Le brindan algún tipo de bonificación					
	6	ha obtenido algún reconocimiento					
	7	Ha sido capacitado de acuerdo al área en que labora					
	8	Se siente motivado por sus superiores					
Supervisión	9	Se siente apoyado por su jefe inmediato superior					
	10	Confían en el trabajo que realiza					
	11	Han valorado su nivel de mejora					
	12	Siente que su remuneración va acorde a sus funciones asignadas					

Variable: Desempeño laboral

DIMENSIONES	ITEMS	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Productividad	13	Considera que efectúa un trabajo de calidad					
	14	Cumple con los objetivos trazado, para obtener un buen nivel de metas cumplidas					
	15	Aprovecha las oportunidades para mejorar su grado de rendimiento					
	16	Su nivel de productividad es optima					
Eficiencia	17	El nivel de logro de resultados es el esperado					
	18	Se ha disminuido el porcentaje de quejas					
	19	Se ha reducido el tiempo, en el cumplimiento de las funciones					
	20	Efectúa sus labores de manera eficiente					
Desarrollo personal y profesional	21	Demuestra sus habilidades en el área a su cargo					
	22	Maneja su grado de desarrollo emocional					
	23	Demuestra su nivel de conocimiento					
	24	Aporta con sus conocimientos para mejorar el desarrollo laboral					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cristihan Sosa Orellana
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral
Autora:	Miranda Alvarez, Julia Margarita
Procedencia:	Huaraz – Perú.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una red de salud
Significación:	Agrupar 24 ítems que serán distribuidos en sus respectivas dimensiones: participación (1 – 4), motivación (5 – 8), supervisión (9 – 12), productividad (13 – 16), eficiencia (17 – 20), Desarrollo personal y profesional (21 – 24).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Participación	Nivel de compromiso, motivación y conexión emocional que los empleados tienen con su trabajo, su organización y sus objetivos.
	Motivación	Conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a realizar tareas, alcanzar metas y perseguir objetivos en el entorno laboral.
	Supervisión	Se refiere al proceso mediante el cual un supervisor o gerente proporciona dirección, orientación y apoyo a los empleados para asegurarse de que realicen sus tareas de manera eficiente y efectiva
Desempeño laboral	Productividad	Cantidad de producción o trabajo que se realiza por unidad de tiempo, generalmente en relación con el número de trabajadores o horas trabajadas
	Eficiencia	Capacidad de los trabajadores o de un sistema laboral en su conjunto para realizar tareas, procesos o actividades de manera óptima, minimizando el desperdicio de recursos
	Desarrollo personal y profesional	Se refiere al proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y mejora tanto en el ámbito personal como en el laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Clima organizacional y desempeño laboral**” elaborado por Miranda Alvarez, Julia Margarita en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: participación, motivación, supervisión, productividad, eficiencia, Desarrollo personal y profesional.

- Primera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de involucramiento laboral de cada trabajador respecto a su área o función.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de trabajo en equipo	1	4	4	4	
Grado de contribución	2	4	4	4	
Forma de pensar	3	4	4	4	
Otorgan flexibilidad de horario	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bonificación	5	4	4	4	
Ascenso	6	4	4	4	
Nivel de capacitación	7	4	4	4	
Nivel de motivación por sus superiores	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de supervisión del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de apoyo	9	4	4	4	
Nivel de confianza	10	4	4	4	
Nivel de mejora	11	4	4	4	
Su remuneración va acorde a sus funciones	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de productividad del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo de calidad	13	4	4	4	
Nivel de metas cumplidas	14	4	4	4	
Grado de alto rendimiento	15	4	4	4	
Nivel de productividad	16	4	4	4	

- Quinta dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de eficiencia del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de logro de resultados	17	4	4	4	
Porcentaje de reducción de quejas	18	4	4	4	
Grado de reducción de tiempo	19	4	4	4	
Efectúa sus labores de manera eficiente	20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desarrollo personal y profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Desarrollo personal y profesional del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de habilidades	21	4	4	4	
Grado de desarrollo emocional	22	4	4	4	
Nivel de conocimiento	23	4	4	4	
Nivel de desarrollo personal	24	4	4	4	



Mgt./Lic. Adm. CRISTIAN SOSA ORELLANA
NÚMERO DE COLEGIATURA 007335
REGISTRO EN FINANZAS

Firma del evaluador
DNI 00373944

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Galvani Guerrero García	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario, administración de empresas, recursos humanos, finanzas	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral
Autora:	Miranda Alvarez, Julia Margarita
Procedencia:	Huaraz – Perú.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una red de salud
Significación:	Agrupar 24 ítems que serán distribuidos en sus respectivas dimensiones: participación (1 – 4), motivación (5 – 8), supervisión (9 – 12), productividad (13 – 16), eficiencia (17 – 20), Desarrollo personal y profesional (21 – 24).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
-------------	-----------	------------

	(dimensiones)	
Clima organizacional	Participación	Nivel de compromiso, motivación y conexión emocional que los empleados tienen con su trabajo, su organización y sus objetivos.
	Motivación	Conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a realizar tareas, alcanzar metas y perseguir objetivos en el entorno laboral.
	Supervisión	Se refiere al proceso mediante el cual un supervisor o gerente proporciona dirección, orientación y apoyo a los empleados para asegurarse de que realicen sus tareas de manera eficiente y efectiva
Desempeño laboral	Productividad	Cantidad de producción o trabajo que se realiza por unidad de tiempo, generalmente en relación con el número de trabajadores o horas trabajadas
	Eficiencia	Capacidad de los trabajadores o de un sistema laboral en su conjunto para realizar tareas, procesos o actividades de manera óptima, minimizando el desperdicio de recursos
	Desarrollo personal y profesional	Se refiere al proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y mejora tanto en el ámbito personal como en el laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y desempeño laboral" elaborado por Miranda Alvarez, Julia Margarita en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: participación, motivación, supervisión, productividad, eficiencia, Desarrollo personal y profesional

- Primera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de involucramiento laboral de cada trabajador respecto a su área o función

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de trabajo en equipo	1	4	4	4	
Grado de contribución	2	4	4	4	
Forma de pensar	3	4	4	4	
Otorgan flexibilidad de horario	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bonificación	5	4	4	4	
Ascenso	6	4	4	4	
Nivel de capacitación	7	4	4	4	
Nivel de motivación por sus superiores	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de supervisión del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de apoyo	9	4	4	4	
Nivel de confianza	10	4	4	4	
Nivel de mejora	11	4	4	4	
Su remuneración va acorde a sus funciones	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de productividad del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo de calidad	13	4	4	4	
Nivel de metas cumplidas	14	4	4	4	
Grado de alto rendimiento	15	4	4	4	
Nivel de productividad	16	4	4	4	

- Quinta dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de eficiencia del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de logro de resultados	17	4	4	4	
Porcentaje de reducción de quejas	18	4	4	4	
Grado de reducción de tiempo	19	4	4	4	
Efectúa sus labores de manera eficiente	20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desarrollo personal y profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Desarrollo personal y profesional del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de habilidades	21	4	4	4	
Grado de desarrollo emocional	22	4	4	4	
Nivel de conocimiento	23	4	4	4	
Nivel de desarrollo personal	24	4	4	4	



Mg. DPO. Valentín Guerrero García
CLAD: 09883

Firma del evaluador
DNI 45101586

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral
Autora:	Miranda Alvarez, Julia Margarita
Procedencia:	Huaraz – Perú.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una red de salud
Significación:	Agrupar 24 ítems que serán distribuidos en sus respectivas dimensiones: participación (1 – 4), motivación (5 – 8), supervisión (9 – 12), productividad (13 – 16), eficiencia (17 – 20), Desarrollo personal y profesional (21 – 24).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Clima organizacional	Participación	Nivel de compromiso, motivación y conexión emocional que los empleados tienen con su trabajo, su organización y sus objetivos.
	Motivación	Conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a realizar tareas, alcanzar metas y perseguir objetivos en el entorno laboral.
	Supervisión	Se refiere al proceso mediante el cual un supervisor o gerente proporciona dirección, orientación y apoyo a los empleados para asegurarse de que realicen sus tareas de manera eficiente y efectiva
Desempeño laboral	Productividad	Cantidad de producción o trabajo que se realiza por unidad de tiempo, generalmente en relación con el número de trabajadores o horas trabajadas
	Eficiencia	Capacidad de los trabajadores o de un sistema laboral en su conjunto para realizar tareas, procesos o actividades de manera óptima, minimizando el desperdicio de recursos
	Desarrollo personal y profesional	Se refiere al proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y mejora tanto en el ámbito personal como en el laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **"Clima organizacional y desempeño laboral"** elaborado por Miranda Alvarez, Julia Margarita en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: participación, motivación, supervisión, productividad, eficiencia, Desarrollo personal y profesional

- Primera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de involucramiento laboral de cada trabajador respecto a su área o función

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de trabajo en equipo	1	4	4	4	
Grado de contribución	2	4	4	4	
Forma de pensar	3	4	4	4	
Otorgan flexibilidad de horario	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bonificación	5	4	4	4	
Ascenso	6	4	4	4	
Nivel de capacitación	7	4	4	4	
Nivel de motivación por sus superiores	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de supervisión del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de apoyo	9	4	4	4	
Nivel de confianza	10	4	4	4	
Nivel de mejora	11	4	4	4	
Su remuneración va acorde a sus	12	4	4	4	

funciones					
-----------	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de productividad del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo de calidad	13	4	4	4	
Nivel de metas cumplidas	14	4	4	4	
Grado de alto rendimiento	15	4	4	4	
Nivel de productividad	16	4	4	4	

- Quinta dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de eficiencia del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de logro de resultados	17	4	4	4	
Porcentaje de reducción de quejas	18	4	4	4	
Grado de reducción de tiempo	19	4	4	4	
Efectúa sus labores de manera eficiente	20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desarrollo personal y profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Desarrollo personal y profesional del trabajador respecto a cada logro o meta cumplida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de habilidades	21	4	4	4	
Grado de desarrollo emocional	22	4	4	4	
Nivel de conocimiento	23	4	4	4	
Nivel de desarrollo personal	24	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 43812667

d.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver entre otra bibliografía.

Anexo 4: Modelo de consentimiento o asentamiento informados UCV

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Caraz, 27 de octubre de 2023.

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo

Escuela Profesional de Administración

A través del presente, el Blgo. Bernal Nureña Miguel Ángel, identificado (a) con DNI N° 18085831 representante de la empresa/institución **Dirección de Red de Salud Huaylas Norte** con el cargo de director ejecutivo, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

- Miranda Alvarez Julia Margarita

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.*

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de la interesada.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL ANCASH
DIRECCIÓN DE SALUD ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS NORTE

Blgo. Miguel Ángel Bernal Nureña
DIRECTOR
6641 E.N.B.E. 0020

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Miguel Ángel Bernal Nureña

Cargo. Director Ejecutivo