



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos
de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte,
2023**

TTESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Velásquez Peña, Katherine Lisset (orcid.org/ [0000-0003-0544-9985](https://orcid.org/0000-0003-0544-9985))

ASESOR:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (orcid.org/ [0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

(2023)

DEDICATORIA

A mi familia en general por haberme apoyado en todo este camino, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me instruyeron con valores, me motivaron constantemente para alcanzar mis metas.

A mi esposo e hija por su motivación de no desistir en este logro, por cada día impulsarme a seguir adelante como persona.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios por permitirme trabajar este proyecto y darme sabiduría, salud y fuerza para poder culminar este proceso estudio. A mi docente por guiarnos y apoyarnos en tantas horas de aprendizaje y conocimiento dedicado a este título.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023", cuyo autor es VELASQUEZ PEÑA KATHERINE LISSET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHIMBOTE, 15 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 21-05-2024 21:13:08

Código documento Trilce: TRI - 0749551



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELASQUEZ PEÑA KATHERINE LISSET estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KATHERINE LISSET VELASQUEZ PEÑA DNI: 44675907 ORCID: 0000-0003-0544-9985	Firmado electrónicamente por: KVELASQUEZPE02 el 15-05-2024 20:52:13

Código documento Trilce: TRI - 0749553

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel actual de la dimensión autorrealización	21
Tabla 2 Nivel actual de la dimensión involucramiento laboral.....	22
Tabla 3 Nivel actual de la dimensión supervisión	23
Tabla 4 Nivel actual de la dimensión comunicación.....	24
Tabla 5 Nivel actual de condiciones laborales	25
Tabla 6 Nivel actual de la variable clima organizacional.....	26
Tabla 7 Nivel actual de la dimensión eficacia	27
Tabla 8 Nivel actual de la dimensión eficiencia.....	28
Tabla 9 Nivel actual de la dimensión trabajo en equipo.....	29
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral	30
Tabla 11 Resultados de la evaluación de la normalidad de los datos.....	31
Tabla 12 Relación de la autorrealización y el desempeño laboral	32
Tabla 13 Relación del involucramiento y el desempeño laboral	33
Tabla 14 Relación de la supervisión y el desempeño laboral	34
Tabla 15 Relación de la comunicación y el desempeño laboral.....	35
Tabla 16 Relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral	36
Tabla 17 Relación del clima organizacional y el desempeño laboral	37

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud Lima Norte. Asimismo, la investigación fue diseño no experimental, de tipo aplicada con corte transversal, teniendo un nivel descriptivo correlacional; se utilizó la muestra que estuvo conformada por 60 colaboradores administrativos de la institución. Los resultados obtenidos indican que el nivel actual de clima organizacional y desempeño laboral fue regular, con un 50% y 58.3% respectivamente. Asimismo, la relación continuó en las dimensiones de clima organizacional con la variable desempeño laboral: Autorrealización ($r=0.695$; $p=0.00$), involucramiento laboral ($r=0.734$; $p=0.00$), supervisión ($r=0.029$; $p=0.680$), comunicación ($r=0.553$; $p=0.00$) y condiciones laborales ($r=0.229$; $p=0.553$). En última instancia, los resultados demostraron una correlación positiva alta de 0.740 y una significancia de 0.003, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que indica la existencia de una relación positiva entre clima organizacional y el desempeño laboral.

Palabras clave: Clima Organizacional, desempeño laboral, involucramiento laboral, autorrealización.

ABSTRACT

The general objective of this work is to determine the relationship between the organizational climate and work performance of the workers of the Lima Norte Health Directorate. Likewise, the research was a non-experimental design, of an applied cross-sectional type, having a correlational descriptive level; The sample was used, which was made up of 60 administrative collaborators of the institution. The results obtained indicate that the current level of organizational climate and work performance was regular, with 50% and 58.3% respectively. Likewise, the relationship continued in the dimensions of organizational climate with the work performance variable: Self-actualization ($r=0.695$; $p=0.00$), work involvement ($r=0.734$; $p=0.00$), supervision ($r=0.029$; $p=0.680$), communication ($r=0.553$; $p=0.00$) and working conditions ($r=0.229$; $p=0.553$). Ultimately, the results demonstrated a high positive correlation of 0.740 and a significance of 0.003, which led to rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis that indicates the existence of a positive relationship between organizational climate and job performance.

Keywords: Organizational Climate, job performance, job involvement, self-realization

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima organizacional se considera crucial, especialmente en aquellas entidades que constantemente se esfuerzan por mejorar las condiciones laborales, con el fin de potenciar el desempeño de sus empleados. Es fundamental tener un entorno en el que la persona pueda realizar las tareas de manera constante, de igual modo, fomentar un vínculo favorable con colegas y superiores directos, puesto que este nexo puede ser beneficioso en su progreso profesional dentro de la institución. De igual manera, para lograr un mejor desempeño laboral, es fundamental la creación de una cultura de apoyo y colaboración para el trabajo en equipo. Además, proporcionar a los empleados las herramientas y recursos necesarios para que puedan realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente. Un buen desempeño laboral no solo beneficia al empleado, sino que también contribuye al éxito y la productividad de la organización en su conjunto.

En el contexto internacional, según Pedraza (2018) en su artículo en México, menciona que resulta pertinente considerar y analizar elementos intangibles de la gestión de los trabajadores que inciden en la realización de sus actividades y logro de objetivos. Dentro de esos elementos, se tiene el clima organizacional, el cual abarca el conjunto de las interacciones recíprocas que se ejercen entre dos o más trabajadores cuando realizan sus actividades laborales; de este fenómeno depende también la satisfacción de los mencionados y la productividad que puedan lograr.

Para Soroui (2020) en su artículo realizado en EE. UU afirmo que, ante diversos cambios en las entidades públicas, producto de los avances en infraestructura tecnológica y la situación de pandemia, han adoptado por medidas de urgencia para incluir el trabajo remoto. Sin embargo, los resultados son diversos; algunas entidades han ayudado a potenciar su productividad, en otras no, debido a factores de adaptación y/o falta de equipos apropiados y el clima laboral.

Según Sumba et al. (2022) de acuerdo a su ensayo divulgado en Ecuador, los trabajadores que laboran en un buen ambiente organizacional son esenciales para lograr un mejor desempeño en sus funciones. Para lograr esta condición, se

consideran elementos tales como la guía directiva, las relaciones interpersonales, el estímulo y el compromiso asumido, así como la identidad con la organización. Estos factores se traducen en los resultados de un ambiente organizacional adecuado para un mejor desempeño laboral.

En concordancia, Daza et al. (2021) en el estudio que se efectuó en Colombia, el clima institucional puede ayudar a crear empresas más humanas, que valoren la gestión de la creatividad humana y prioricen el recurso humano en general, lo que conduce a una elevada eficiencia de los trabajadores. Igualmente, los aspectos de la estructura corporativa también incorporan las percepciones de los trabajadores sobre las funciones organizacionales en las que trabajan.

Mientras que, Benítez (2019) en su tesis en Ecuador identificó varios problemas en el clima organizacional en el hospital General Babahoyo, debido a la desmotivación e insatisfacción de los trabajadores ocasionados a los cambios diarios en el sector, que requieren competencias más altas y mejores, además de la carga laboral excesiva y el entorno. Del mismo modo, Vera y Suarez (2018) en su artículo publicado en Ecuador observaron que las organizaciones han ido diseñando y poniendo en práctica una diversidad de tácticas para alcanzar un entorno de trabajo óptimo, y de esta manera estimular un mayor rendimiento de los empleados. En los sectores públicos, el ambiente institucional se ve alterado negativamente en el 40% debido a las gestiones inadecuadas y las dificultades de comunicación.

Por último, Galarza et al. (2021) en un artículo presentado encontraron que el personal del Hospital Básico Cantón Píllaro en el país de Colombia, no gestiona adecuadamente los riesgos psicosociales en su rendimiento laboral. Debido a la gran carga de trabajo y los demasiados requisitos de gestión, además de que tienen que trabajar fuera de los horarios laborales establecidos, no tienen una comprensión general de las herramientas metodológicas para superar los posibles riesgos psicosociales. No cuentan con el apoyo de sus superiores y compañeros, y su seguridad laboral es alta.

A nivel nacional, en su artículo en Lima, Goicochea (2018) argumenta que se precisa un ambiente laboral idóneo para alcanzar un rendimiento sobresaliente de los trabajadores en todo el país. Alcanzar este objetivo requiere contar con las

personas idóneas, que tengan la imagen adecuada, que participen en la tradición de la organización y que sean competentes para ejecutar las labores que se les proponen o se les encomiendan, y, en definitiva, esto contribuirá a lograr las metas de la corporación.

Asimismo, Cáceres (2021) afirma que en la ciudad de Lima, el Minsa, en consonancia con la dispersión y las pautas nacionales de calidad, los centros de atención médica han aplicado estas acciones procesos de gestión de calidad puede mejorar las acciones y resultados de la empresa, así como un ambiente institucional y el contento de los usuarios que están dentro de la organización y aquellos que se encuentran fuera de ella. Estos procesos son cruciales para un buen desempeño del personal administrativo y asistencial.

Finalmente, Carrión et al. (2022) en su artículo de Lima afirmaron que la preocupación de las instituciones de salud es lograr metas y objetivos, incrementar la eficiencia, potenciar la calidad de la atención al cliente y la actuación en el entorno de trabajo influirá positivamente en la carrera ocupacional. Bajo esas condiciones, el ambiente dentro de la organización y la felicidad en el trabajo se integran en un evento de carácter social, donde la necesidad de entender el efecto en la productividad y el bienestar del equipo se considera una condición inevitable para lograr mayores cambios y aumentar la efectividad organizacional.

En este contexto, en el ámbito local, se han identificado diversos problemas en la Unidad Ejecutora: DRI de Salud perteneciente a la zona Norte. Uno de los principales es la inestabilidad laboral por cuanto experimentan aquellos trabajadores contratados como locadores de servicios, quienes tienen una mayor carga laboral y no cuentan con beneficios como seguro ante riesgos de trabajo ni beneficios de movilidad y alimentos, entre otros. Además, la prohibición de la contratación permanente según las normas del estado ha generado una alta rotación de personal y cambios frecuentes en los directivos y jefes de oficinas administrativas, lo que dificulta la continuidad en la contratación de locadores de servicios. Por último, no existen plazas vacantes disponibles para obtener estabilidad laboral a través de plazas CAS y nombramientos.

En base a esta realidad presentada, se formuló el problema general ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?, y como problemas específicos tenemos: 1) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?, 2) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023? y 3)¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE- Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?.

En cuanto a la justificación, podemos explicarla con 04 criterios: a) Teórico, por lo que se espera que contribuya al desarrollo de la institución en relación al tema tratado, mediante las aportaciones de autores sobre las variantes de estudio y además sirva como aporte para indagaciones futuras. b) Práctico, ya que los trabajadores de esta organización pública podrán consultar los resultados para aprender cómo mejorar sus funciones por el bien de la entidad en la actualidad. c) Metodológica, pues se desarrollaron, verificaron y mejoraron los dispositivos de recopilación de información, para obtener resultados que reflejen con precisión la realidad y las opciones de progreso o cambio. Después de demostrar su fiabilidad y validez, estos instrumentos pueden ser adoptados por otras instituciones públicas del ámbito sanitario como un modelo a seguir. d) Social porque al crear un ambiente institucional propicio entre los administradores y sus líderes, sus funciones en la institución se cumplirán a cabalidad. Asimismo, potenciar la calidad en la entrega de atenciones y la complacencia de los asistentes que visitan el centro a diario en busca de una asistencia médica.

De la misma manera, logramos el siguiente objetivo principal: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023. Del mismo modo, sus objetivos específicos fueron: 1) Especificar el nivel del clima organizacional de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023. 2) Especificar el nivel del desempeño

laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023. 3) Describir la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.

Finalmente, toda investigación cuantitativa necesita de una hipótesis general que está formulada de la siguiente manera: H1: El clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023. H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Está compuesto por el historial científico previo y la base conceptual empleados en el estudio. Primero, se exponen los precedentes tanto a nivel nacional como global con el fin de proporcionar un contexto adecuado a la investigación y enriquecer el conocimiento científico. Finalmente, se describen brevemente las bases teóricas que sirven como guía de acuerdo al propósito de analizar y entender los resultados alcanzados.

En el contexto internacional, según, Coentrão et al. (2021) el objetivo era comprender el ambiente institucional analizando las percepciones sociales de los empleados y exempleados actuales de una institución de salud, que pueden tener un impacto en su despido. Los resultados indican que la remuneración fue el factor más influyente en un ambiente organizacional desfavorable, seguida por el liderazgo, y la relación y el espíritu del equipo fueron los factores más satisfactorios. Se concluyó que el liderazgo y el salario tienen un papel importante en esta institución. Al influir en otros factores, estos cambios podrían tener un impacto positivo sobre otros aspectos.

De manera similar, fue investigado en Ecuador por Pino et al. (2021) cómo el entorno corporativo afecta la productividad de los empleados que realizan funciones en el nosocomio de nivel B de la parroquia Huambaló, en la ubicación de Tungurahua en el transcurso del 2020. Los resultados mostraron que, de acuerdo con la medida de comunicación en investigación, un 27% de los entrevistados señaló que en ocasiones las interacciones entre personas en el lugar de trabajo están vinculadas al clima de la organización. Por otro lado, el rendimiento del servidor también varía según las dimensiones, comenzando por la productividad. La mayoría de los encuestados (67 %) dijo que trabajan conjuntamente de manera constante para alcanzar los objetivos de la entidad, mientras solo el 13 % dijo que lo hace ocasionalmente. Se determinó que existe una correlación evidente entre el ambiente en una entidad y el rendimiento de los colaboradores de la misma.

Mientras que, Kamaruddin et al. (2020) en su tesis en la ciudad de Malaysia examinaron cómo el ambiente de trabajo se ha convertido en una de las

preocupaciones y desafíos fundamentales a los que se enfrentan las entidades, y su vínculo con el rendimiento de los trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación positiva y notable de 0.89 para el ambiente de trabajo del empleado y su rendimiento. Por lo tanto, se concluye que la implementación de estrategias para fomentar un mejor entorno dentro de la organización puede incrementar la eficacia en el trabajo y contribuir al cumplimiento de los objetivos corporativos, ya que los equipos trabajan en conjunto.

Según Lapo y Bustamante (2018) investigaron sobre el clima organizacional y desempeño de los empleados en hospitales de Ecuador. Encuestaron a 583 trabajadores y encontraron que el 76% percibía un clima laboral positivo y el 73% tenía un desempeño ideal. Además, hallaron una fuerte correlación positiva de 0,78 entre estas variables. Los datos obtenidos indican que las actitudes de los trabajadores conducen a un mejor desempeño de los profesionales del hospital investigado.

Finalmente, Palacios (2019) en su estudio investigativo, expone las repercusiones del entorno empresarial sobre la eficacia de los trabajadores de oficina en los departamentos de salubridad del estado en la localidad de Manabí, Ecuador. Los resultados resaltaron una relación significativa entre el entorno de la organización y la eficiencia de los empleados en roles administrativos en un distrito del sistema de salubridad pública, localidad de Manabí, Ecuador. La indagación reveló que el ambiente institucional en una entidad es esencial, ya que el rendimiento está vinculado a la forma en que los trabajadores interpretan su entorno, el cual puede ser positivo o negativo.

Dentro del escenario nacional, como lo señala Churampi (2020) en su indagación realizada en la ciudad de Huancavelica, buscó establecer la conexión entre el entorno operativo y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la administración en la red de atención EsSalud de la localidad de Huancavelica en el periodo de 2019. Los hallazgos brindaron un coeficiente de $Rho = 0.832$ y $p\text{-valor} = 0.000$. Por lo que concluye, después de analizar y verificar estadísticamente los datos recopilados, se encontró una conexión representativa entre el ambiente en la organización y la ejecución del trabajo en los empleados

administrativos de la Red Asistencial ubicada en la localidad de Huancavelica durante el 2019.

Asimismo, De la Cruz y Catire (2021) en su tesis en la ciudad de Huaral, estudiaron la conexión entre el ambiente en la organización y la ejecución del trabajo por los empleados de funciones generales en el hospital San Juan Bautista durante el año 2021. Entre sus resultados, el 55 % califica adecuadamente, el 42 % regular y el 4 % inadecuado según el clima organizacional. Además, un 95 % de alto y un 5 % regular del desempeño laboral. Por lo tanto, concluyeron que se identificó una vinculación favorable y estadísticamente importante con un valor p de 0,021 y $Rho = 0.262$ entre las variantes.

Mientras que, Turkosqui (2021) dentro de la exploración efectuada en la localidad de Chiclayo, buscó investigar cómo la vinculación entre el contexto de trabajo y la eficiencia de los colaboradores está relacionada del Hospital II-1 Héroes de Cenepa EsSalud en la localidad de Bagua. Los hallazgos demostraron que el 80% cree que el ambiente de trabajo es percibido como poco favorable por la mayoría, con solo un 20% que lo valora como óptimo. Simultáneamente, un 60% de empleados en tareas de administración consideran que su rendimiento en el trabajo es insatisfactorio, mientras que el 40 % admite que es ideal. Conclusión: Se utilizó un examen de conjeturas con una confiabilidad del 95% para evidenciar la conexión entre las variables; se identificó una vinculación positiva de grado medio a través de un 0.687 en el índice de correlación de Spearman.

Desde otro lado, Otoya (2020) realizó su investigación en la capital del Perú, buscó conocer si la actuación profesional se asocia con el ambiente corporativo, definido por las percepciones del personal del centro médico particular Ricardo Palma en el año 2018. Los resultados mostraron $Rho = 0,720$ y $p\text{-valor} = 0.000$, puede afirmarse que el ambiente organizacional ejerce una influencia significativa en el rendimiento en el trabajo del equipo de empleados de la Clínica Ricardo Palma. Concluyó que las organizaciones deben compartir un espacio de convivencia donde la comunicación, el estímulo, la dirección y el contentamiento deben ser una alta prioridad. Estos elementos revisten gran relevancia con el objetivo de formar una comunidad donde los miembros obtengan provecho recíprocamente y allanan el camino para alcanzar las metas propuestas.

En su tesis realizada en Lima, Nepo (2022) la investigación desveló un vínculo entre el entorno corporativo y la productividad de los empleados en funciones de administración y apoyo en la Secretaría Regional de Salud Callao durante el año 2021. Las observaciones detalladas señalaron que el clima en la entidad fue favorable (43,1%), y el rendimiento de los trabajadores fue alto (50,8%). El análisis de los hallazgos mostró que las variables y sus dimensiones estaban significativamente correlacionadas y presentaban una alta correlación con el Rho de Spearman (0,840). Se concluyó que los residentes encuestados experimentaron un ambiente de trabajo favorable que contribuyó a buenos resultados laborales en todas las áreas funcionales.

En lo que respecta a las bases teóricas de la investigación, el fundamento correspondiente a la variable principal, el clima organizacional, se apoya en base a las aportaciones de algunos escritores: Según Chagray et al. (2020) sostuvo que el entorno presente entre los integrantes de una organización se conoce como ambiente organizacional o ambiente institucional, y se conecta con el valor del estímulo de los participantes. En conclusión, se basa en el estado mental de los empleados, el cual está influenciado por su percepción de diversos elementos de la entidad, como la incentivación, las conexiones interpersonales, la dirección y la transmisión.

Asimismo, Chiavenato (2019) considera que el ambiente institucional constituye el contexto interno de una entidad, abarcando la tecnología, políticas, regulaciones y métodos de administración, los cuales ejercen influencia en las actitudes, acciones y eficacia laboral de los trabajadores. Finalmente, Turkosqui (2021) afirma que el ambiente institucional se caracteriza por la apreciación de los elementos vinculados con el contexto de trabajo. Esto proporciona un elemento de evaluación que supervisa las acciones precautorias y reparadoras fundamentales con el fin de optimizar y/o incrementar la efectividad de los procedimientos y los logros en el ámbito empresarial.

A partir de los supuestos anteriores, se tienen en cuenta las siguientes dimensiones: La investigación de Palma, citada en Turkosqui (2021) muestra que la autorrealización es el análisis que realizan los empleados a partir de las alternativas que les ofrece el ambiente de trabajo con el fin de promover el

progreso en sus carreras y el desarrollo en sus vidas diarias. Mirando hacia el futuro de tal manera que tengan la oportunidad de avanzar, escalar profesionalmente, desarrollarse y realizarse verdaderamente. El involucramiento laboral es el método mediante el cual los empleados se comprometen e identifican con los principios, metas y orientaciones de la empresa. Los empleados deben sentirse vinculados y comprometidos con la empresa, incluso sin pedirlo, para ayudar a la empresa a lograr sus metas y ofrecer un servicio de excelencia.

La supervisión es la evaluación de las responsabilidades del superior en las actividades laborales. Se enfoca en ayudar y orientar a los empleados en las actividades del día a día relacionadas con su desempeño, optimizando así la productividad y el servicio. La comunicación alude a la velocidad, agilidad, uniformidad y pertinencia de los datos relacionados con los procesos internos de la empresa. La última dimensión, condiciones de trabajo, se relaciona con la entrega de los medios materiales, financieros y emocionales desde la organización, requerimientos esenciales para llevar a cabo las labores asignadas, facilitando así el trabajo a realizar.

Además, las investigaciones mencionadas también han producido una variedad fundamentos teóricos en cuanto al clima organizacional. Robbins y Judge (2017) enumeran cinco y se describen a continuación: La teoría de Elton Mayo (1940) destaca la relevancia de enfocarse en la persona y las interacciones interpersonales, lo cual es la primera de las teorías. En consonancia con la teoría de las relaciones humanas, se refiere a una entidad conformada por un grupo de individuos que poseen características psicológicas. La importancia del factor humano en los organismos sociales se discute en la segunda teoría relacionista neohumana, también conocida como teoría del comportamiento humano de Hebert (1947). Se centra en el análisis individualizado del comportamiento humano en el empleo, destacando las causas que impulsan a optimizar el desempeño laboral.

Entre tanto la teoría que define los sistemas de Ludwing (1950) manifiesta que es un instrumento que permite a las empresas ajustarse a las transformaciones del entorno. Todo sistema de tipo abierto tiene una capacidad innata de adaptación,

lo que le permite ajustarse constantemente a los estímulos del entorno y formar parte de una organización (Permarupan et al., 2015). Asimismo, la teoría de la organización moderna (1962) examina si existen formas más efectivas de estructurar las organizaciones. El modelo del sistema organizacional contempla cinco elementos: persona, estructura formal, equipos reducidos, jerarquía y entorno físico (Hsieh et al., 2016; Robbins y Judge, 2017).

La teoría del clima organizacional de Likert (1968) enfocado en la apreciación del entorno en una organización por parte de un individuo, ya que se cree que las respuestas están determinadas por las condiciones organizacionales percibidas por la persona. Esta teoría es considerada la más explicativa y dinámica.

En cuanto a los principios teóricos que rigen la investigación, el fundamento correspondiente a la variable complementaria, desempeño laboral, se fundamenta en las contribuciones de ciertos autores: Según Ruíz (2019) el rendimiento en el ámbito laboral se trata del grado de ejecución que los trabajadores logran en aras de cumplir con metas institucionales durante un periodo definido. Así, este rendimiento implica llevar a cabo tareas concretas, se puede observar y medir, así como otras actividades que pueden transmitirse. Sin embargo, Asto (2022) comprobó que la eficacia en el trabajo está relacionada con la ejecución, en otras palabras, la aptitud de un individuo para generar éxitos en un lapso específico razonable con un esfuerzo mínimo y una mejor calidad, la evaluación que lleva a sus enfoques de crecimiento.

Finalmente, Chiavenato (2019) afirmó que el rendimiento en el trabajo como la excelencia del trabajo que cada empleado aporta a sus quehaceres cotidianos, a lo largo de un periodo específico. Esta idea se emplea en la gestión del talento humano con la intención de facilitar el entendimiento del modo en que un individuo lleva a cabo su trabajo en su función.

En el marco de esta investigación, se analizó la variable definida como desempeño laboral en las siguientes dimensiones: En consonancia con Chiavenato (2019) la eficacia, comprende a las acciones o esfuerzos realizados para lograr objetivos específicos. Hace referencia a los logros relacionados con el alcance de los propósitos y metas de una entidad. Con el fin de que sean productivos, es necesario establecer prioridades en las tareas y realizarse de

manera organizada, idealmente para lograr mejores y más objetivos resultados. La eficiencia son los medios y procedimientos más recomendados, y deben estar bien planificados y organizados para garantizar el aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles. Finalmente, el trabajo en equipo juega un papel significativo en la efectividad de los trabajadores, por lo que es vital que el equipo reciba una formación adecuada y tener un buen ambiente para la evaluación del desempeño y la calidad.

Por ende, Chiavenato (2019) expresó que la valoración del rendimiento representa un método para evaluar el grado de logro de los propósitos de un individuo. Esto significa que el sistema permite la evaluación sistemática, objetiva e integral del desempeño o logro de resultados y conducta profesional.

Aquí tenemos a la teoría de Campbell et al. (1990) en la cual sostiene que el rendimiento en el trabajo se refiere a las acciones y comportamientos ejecutados para lograr las metas de la unidad medida por el desempeño de los compañeros de trabajo al demostrar sus habilidades. Por otro lado, Chiavenato (2019) comentó que en la teoría de la equidad (1963) se encuentra conexión entre la ejecución en el trabajo y las actitudes de los trabajadores hacia la forma en que son tratados. Así, estas percepciones aumentan la lealtad de los empleados, muestran mayor dedicación, deseo e interés en sus responsabilidades mientras se desempeñan bien en la organización. Principalmente, esta percepción ha estado vinculada a un estado emocional en lugar de ser una interpretación lógica de los hechos. Por lo tanto, la igualdad y el buen trato a los trabajadores son elementos esenciales en una organización, lo que favorece una comunicación efectiva y una coordinación adecuada entre todas las jerarquías de la organización.

Finalmente, Chiavenato (2019) se suma a la teoría de los dos factores de Herzberg (1968) aquel que termina afirmando que los factores que ejercen impacto en la complacencia (y la motivación) en el empleo son diferentes y no están relacionados con los que generalmente originan descontento. Por otro lado, destaca los factores motivacionales que las empresas a menudo ignoran en sus esfuerzos por incrementar el rendimiento y la gratificación de los trabajadores. Confirmando que los hallazgos de Herzberg son consistentes con la teoría de las necesidades de Maslow (1943) acerca de cómo, en contextos de alta calidad de

existencia, se presentan escasos motivos para atender las necesidades más básicas de un individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Aplicada. Entre tanto, la indagación se centró en la aplicación práctica, ya que se buscó utilizar teorías y conocimientos para resolver una problemática específica en el ámbito empresarial (Arévalo, 2020).

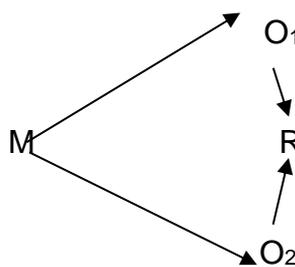
3.1.2 Diseño de Investigación:

Este proceso de estudio empleó un enfoque donde no se realizó experimentación dado que no se efectuaron cambios en las propiedades de las variables bajo análisis y también se considera de tipo transversal, teniendo en consideración que el instrumento de investigación fue aplicado solamente una vez a una muestra específica en un momento determinado (Ñaupás et al, 2018).

Igualmente, debido al alcance del estudio es de carácter descriptivo correlacionado. Es descriptivo, ya que se explica el comportamiento natural de las variables correlacionadas, ya que se examinará la correlación, ligazón, influencia o relación existente para cada una de las variables de interés (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, el diseño fue el siguiente:

Figura 1:



Significado:

M : Muestra

O1 : Clima Organizacional

O2 : Desempeño Laboral

R : Relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización:

Las variables analizadas muestran características cualitativas categóricas, las cuales no se expresan en términos numéricos reales sino en categorías. Estas pueden ser valores dentro de un conjunto limitado y fijo de opciones, con o sin una jerarquía definida (Arévalo, 2020).

Variable 1: Clima organizacional

- **Definición Conceptual:** Turkosqui (2021) determinó que el entorno organizacional puede ser definido como la interpretación de los elementos relacionados con el entorno laboral. Esto proporciona un factor de valoración que orienta las acciones de prevención y de corrección elementales con el objetivo de optimizar o incrementar la eficiencia de los procesos y logros empresariales.
- **Definición Operacional:** Utilizando un rango de medición ordinal tipo Likert con la finalidad de evaluar las siguientes dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- **Indicadores:** Desarrollo personal, desarrollo profesional, identificación con la institución, compromiso con la entidad, justicia, seguimiento y control, preparación, definición, metas y objetivos, evaluación, accesibilidad a información, solución de problemas, interacción, comunicación interna, escucha activa, elementos materiales y elementos económicos, cooperación.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición Conceptual:** Asimismo, Chiavenato (2019) el rendimiento del trabajo puede definirse como la excelencia del trabajo que cada trabajador aporta a sus actividades cotidianas, a lo largo de un periodo específico. Dentro del contexto de la administración de personal, se trata de un concepto que ayuda a comprender la manera en que un individuo se desenvuelve en su función.
- **Definición Operacional:** Mediante el uso de un rango de evaluación ordinal de tipo Likert, se evaluaron las siguientes dimensiones: Condiciones laborales, eficacia, eficiencia y trabajo en equipo.

- **Indicadores:** Resultados esperados, logro de metas y objetivos, cumplir con las metas asignadas, uso adecuado de los recursos, anticipación, relaciones interpersonales, participación en equipo.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

En concordancia a lo expuesto por Arias (2021), la población se hace referencia a un conjunto de individuos, ya sea infinito o finito, que comparten características similares o comunes entre sí. En esta instancia, el grupo en cuestión estuvo conformado por 60 empleados de oficina que laboran para la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS), Lima Norte en el año 2023.

- **Criterios de inclusión:** Se eligieron a los empleados en labores de administración de ambas identidades de género, masculina y femenina, dentro de un intervalo de edades que varía entre los 20 y 65 años, sin distinción del tiempo que lleva en la entidad UE. DIRIS., Lima Norte, 2023.
- **Criterios de exclusión:** Se omitieron la colaboración de los usuarios de la UE. DRIS., Lima Norte, 2023.

3.3.2. Muestra

Siguiendo la perspectiva presentada por Fuentes et al. (2020), se trata de una parte o subconjunto de la población seleccionado por el investigador como unidades o elementos para su estudio, con el fin de obtener información fiable y representativa. La muestra estuvo conformada por la totalidad del universo, lo que suma un total de 60 empleados de oficina que laboran en la UE. DIRIS., por ser representativa y consistente para el estudio; eliminando la necesidad de selección aleatoria o inferencia estadística para estimar parámetros. No se aplicó la fórmula de cálculo de la muestra, porque se tomó la totalidad de la población. Ver Anexo N° 10.

3.3.3. Muestreo

En relación a lo expresado por Hernández et al. (2014) afirma que el método de toma de muestras se caracteriza por la elección de un grupo poblacional, el cual integra la muestra, donde puede ser muestreo probabilístico o no probabilístico.

En este proyecto se recurrió al método de selección de muestra aleatorio probabilístico de tipo simple, ya que cada uno de los grupos de muestra tienen la misma probabilidad de ser escogidas; evitando así la exclusión de algún miembro de esta.

3.3.4. Unidad de análisis

De acuerdo con Arias (2021), el objeto de estudio se refiere a aquellos individuos de quienes se recopilan los datos o información para su evaluación en la investigación. En esta instancia, el foco del estudio recae en el cuerpo de empleados con funciones administrativas de la compañía UE en el periodo de 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por su parte, Baena (2017) determinó que la técnica combina una serie de directrices y procedimientos que permite al entrevistador establecer una conexión con el individuo objeto de estudio. Y el cuestionario, consiste en una recopilación de datos a través de preguntas definidas, las cuales evaluarán diversos indicadores determinados en la operacionalización de variables.

En resumen, fue empleada la encuesta como método y el cuestionario como herramienta, confeccionado con 54 preguntas cerradas, divididas en 5 alternativas de respuesta mediante la escala de Likert, que abarca las siguientes alternativas de contestación: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre), 5 (siempre).

Validez y Confiabilidad

Asimismo, la validez es el indicador que establece la medida de un dispositivo que busca cuantificar el grado de observancia de estándares, como la cohesión, el contenido, la comprensión y la elaboración. Para la validez, se tuvo en cuenta a tres expertos que evaluaron los instrumentos de recolección de datos y como resultado se obtuvo que todos son aplicables para la ejecución del estudio (Ver anexo 6).

Por otro lado, la confiabilidad es un indicador que evalúa el nivel de coherencia, así como de coherencia, que presentan los dispositivos al recopilar los resultados que permitan entender la variable (Hernández y Mendoza, 2018).

La herramienta empleada para valorar el clima presente en la organización recibió un coeficiente que determina el Alfa de Cronbach de 0.956 para los 37 elementos analizados, lo que señala que ha superado la evaluación de confiabilidad y es apropiado para su uso en la investigación. Asimismo, por cuanto el instrumento que mide el rendimiento laboral tiene el coeficiente que determina el Alfa de Cronbach de 0.848 para los 17 constituyentes analizados, lo que determina que admite la prueba de confiabilidad y es adecuado para su aplicación.

Por lo tanto, antes de aplicar el instrumento para medir las variables, se sometió a una validación previa por parte de tres expertos con un título de magíster o doctorado. En cuanto a la confiabilidad del aparato, se evaluó utilizando un programa computacional denominado SPSS Versión 27 y fue valorado con el uso del coeficiente que determina el Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos:

Fue necesario recopilar la información del actual estudio de carácter investigativo, para iniciar se procedió a remitir un documento para la autorización direccionada a la entidad UE., solicitando la colaboración de los trabajadores (administrativos) que desempeñan funciones en dicha entidad, asimismo, la autorización que nos permita proceder con la aplicación de la encuesta para valorar a los empleados que realizan labores en la entidad; completada la recopilación de los datos, se continuó registrado la data en el programa computacional de Excel. Posteriormente, fueron registrados dichos datos en la aplicación computacional SPSS V.27 con el fin de conocer la fiabilidad del instrumento con el uso del coeficiente que determina el Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos:

En el escalón superior, las métricas de descripción estadística tienen como función la descripción de información asociada al examen de una población, con el propósito de resumir la muestra en análisis. En contraste, la estadística inferencial se centra en el examen de las probabilidades y probabilidades, es decir, en la deducción de conclusiones sobre una muestra específica, considerando el análisis de su información (Camacho, 2020).

En el método descriptivo, se procedió a examinar la información recolectada empleando la aplicación computacional estadística SPSS v27, el cual presentó los datos numéricos mediante tablas y gráficos para realizar el procesamiento y el respaldo de los datos agregados. Asimismo, será útil para calcular la confiabilidad de los cuestionarios utilizados.

Y para el método inferencial, se efectuó el tratamiento estadístico de la información utilizando el soporte de un programa de computadora SPSS v27. En este proceso se empleó el test que brinda la normalidad de Kolmogorov- Smirnov, con el fin de conocer si la información exhibe una distribución normal o no. Este proceso será de utilidad para el análisis y explicación subsiguiente de la data, lo que permitirá validar o rechazar la hipótesis planteada y, finalmente, elaborar las respectivas conclusiones, así como también las recomendaciones pertinentes.

3.7. Aspectos éticos

El plan satisface los lineamientos morales y éticos determinadas por la Universidad César Vallejo, según la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV publicada el 16 de marzo de 2023 en el marco de la investigación. Además, cumple con las cualidades y directrices de un estudio innovador. Como primer principio Integridad, la organización analizada debe ser ética y moralmente responsable durante todo el procedimiento, lo que implica presentar los resultados de las intervenciones aplicadas de manera precisa y veraz, respetar los procesos aprobados y atribuir correctamente las contribuciones a la investigación. Claridad, se simplificó la comprobación de la legitimidad de los resultados logrados al suministrar datos significativos a los empleados y otras partes involucradas, lo que fomentó la transparencia y generó confianza en el procedimiento. Privacidad, porque se demostró consideración hacia los individuos que serán entrevistados, asegurando su intimidad y secreto. Respeto a la propiedad intelectual, el investigador debe respetar los derechos propios e intelectuales y prevenir la copia completa o fragmentaria de investigaciones realizadas por diferentes escritores. En relación con la normativa APA Séptima Edición, los contenidos no citados son propiedad del autor y forman parte de la investigación para complementar la información. La autenticidad del estudio cumplió con los requisitos exigidos por la universidad, en línea con el

porcentaje máximo de similitud del 20% en el software Turnitin, disponible a través del sistema Trilce-UCV.

IV. RESULTADOS

Se encuestó a 60 individuos que desempeñan funciones en la institución UE. DIRIS, Lima Norte 2023, así de esta manera se obtuvo las discusiones y posibles conclusiones de dicha investigación.

Objetivo 1. Especificar el nivel del clima organizacional de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.

Tabla 1

Nivel actual de la dimensión autorrealización

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Bajo	23	38,3
Medio	25	41,7
Alto	12	20,0
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: Según tabla 1, los resultados recabados de los colaboradores administrativos de UE: DIRIS LN; el 41.7% (25), opinaron que la autorrealización se encuentra en un nivel medio, mientras que el 38.3% (23) consideró que es bajo y el 20.0% (12), restante lo calificó como alto. Estos datos demuestran que la institución no está ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional a sus trabajadores, como planes de formación, que posibiliten el crecimiento de sus destrezas y progresen en sus trayectorias laborales, y posteriormente replicar sus conocimientos y experiencias. Esto puede ayudar a los empleados a sentirse más comprometidos con su trabajo y a encontrar nuevas formas de contribuir al éxito institucional.

Tabla 2*Nivel actual de la dimensión involucramiento laboral*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Bajo	18	30,0
Medio	31	51,7
Alto	11	18,3
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: En concordancia con los datos expuestos por la tabla número 2, corresponde el 51.7% (31) de las personas encuestadas en la UE: DIRIS LN; opinaron que el involucramiento en el trabajo tiene un nivel medio; el 30.0% (18) mencionó un nivel bajo y el 18.3% (11), restante dio a conocer un nivel alto. Basándonos en los datos suministrados, podemos deducir que los empleados no poseen una percepción precisa de la misión, perspectiva y valores fundamentales de la entidad. Además, la comunicación no es clara ni frecuente, lo que dificulta el sentimiento de conexión de los trabajadores con la institución y su propósito. Para motivar a los trabajadores a seguir contribuyendo al éxito de la institución, es importante que se reconozca y recompense el buen desempeño.

Tabla 3*Nivel actual de la dimensión supervisión*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Bajo	21	35,0
Medio	27	45,0
Alto	12	20,0
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: En virtud de lo presentado en la tabla 3, el 45.0% (27), los resultados alcanzados de Los miembros del equipo expresaron su parecer que la supervisión se encuentra en un nivel medio, entre tanto que el 35.0% (21) consideró que es bajo y el 20.0% (12) el nivel como alto. Basados en la información expuesta, se puede decir que la UE. DIRIS LN, no está estableciendo expectativas claras sobre lo que se espera de los empleados en sus roles de trabajo, proporcionando una retroalimentación regular sobre su desempeño, siendo justos en la asignación de tareas, estableciendo planes de seguimiento y evaluando el desempeño utilizando indicadores claros y medibles. Estas prácticas pueden ayudar a los empleados a comprender cómo están progresando hacia sus objetivos y a identificar áreas de mejora.

Tabla 4*Nivel actual de la dimensión comunicación*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Bajo	21	35,0
Medio	25	41,7
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: En consonancia con la tabla 4, el 41.7% (25) de los participantes en la encuesta de la UE. DIRIS LN; representan una tendencia de nivel medio en la comunicación; el 35.0% (21) consideran que posee un nivel bajo y el 23.3% (14), restante concluyeron que tienen un nivel alto. Esto refleja que la entidad aún no está garantizando que la información relevante esté disponible y sea fácilmente accesible para el cumplimiento de los trabajos, además promover la comunicación entre los empleados, mediante reuniones o grupos de debate; esto puede estimular la cooperación, el intercambio de pensamientos y prestar atención a los requerimientos y preocupaciones de los funcionarios y de esta manera responder de manera efectiva y oportuna.

Tabla 5*Nivel actual de condiciones laborales*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Bajo	12	20,0
Medio	29	48,3
Alto	19	31,7
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: Siguiendo las pautas de la tabla número 5, el 48.3% (29) de los trabajadores consultados de la UE. DIRIS LN, manifestaron que las condiciones laborales tienen un nivel medio. Mientras tanto, el 31.7% (19) consideró que tienen un nivel alto y el 20.0% (12) remanente opinó que tienen un nivel bajo. Por lo tanto, se deduce que la entidad debe proporcionar a los empleados los equipos y herramientas de desarrollo de sistemas operativos que permitan simplificar el trabajo. Asimismo, la institución debe ofrecer una remuneración justa a los empleados en función de su trabajo y desempeño e incentivar la colaboración y la labor en conjunto entre los trabajadores para mejorar la eficiencia y la productividad.

Tabla 6*Nivel actual de la variable clima organizacional*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	16	26,7
Regular	30	50,0
Bueno	14	23,3
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: Observado lo presentado en la tabla número 6, el 50.0% de las personas consultadas de la DIRIS EN Lima Norte, opinaron que el clima organizacional tiende a regular, entre tanto el 26.7% consideró que es malo y el 23.3% restante lo calificó como bueno. Lo que refleja que la institución aún no está tomando importancia al desarrollo del clima organizacional y esto podría influir de manera inmediata en la excelencia de los servicios entregados a la población y en la ejecución laboral de los trabajadores; siendo fundamental fomentar un ambiente institucional positivo y colaborativo que promueva el desarrollo individual, la implicación en el trabajo, la comunicación, y que mejore las condiciones de empleo, siendo motivados y comprometidos por el bienestar de todos los empleados.

Objetivo específico 2. Especificar el nivel del desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.

Tabla 7

Nivel actual de la dimensión eficacia

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	14	23,3
Regular	29	48,3
Bueno	17	28,3
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: Basado en la tabla de numeral 7, se aprecia que el 48.3% (29) de los individuos evaluados opinaron que la eficacia tiene un nivel con ponderación regular; el 28.3% (17) un nivel bueno y el 23.3% (14) remanente manifestaron que tiene un nivel malo. Estos resultados demuestran que la entidad necesita definir métricas de rendimiento que posibiliten evaluar el avance y el logro de las metas cumplidas; además, contar con una comunicación clara y efectiva entre los jefes de cada oficina administrativa, para lograr un liderazgo que promueva el estímulo y la participación activa de cada uno de los miembros del grupo. Realizar evaluaciones periódicas del desempeño individual y colectivo, con el propósito de detectar aspectos a mejorar y aplicar medidas correctivas.

Tabla 8*Nivel actual de la dimensión eficiencia*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	39	65,0
Regular	13	21,7
Bueno	8	13,3
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: En consonancia con la tabla cuyo número es 8, el 65.0% (39) de los individuos consultados precisaron a la eficiencia con un nivel malo; el 21.7% (13) mencionaron que tiene un nivel regular y el 13.3% (8) restante un nivel bueno; esto nos indica que la institución requiere una planificación adecuada estableciendo cronogramas de trabajo, para anticiparse a los posibles problemas y establecer planes de contingencia para minimizar los retrasos. Asimismo, automatizar los procesos, para mejorar la eficiencia al reducir el tiempo y realizar tareas repetitivas y rutinarias.

Tabla 9*Nivel actual de la dimensión trabajo en equipo*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	11	18,3
Regular	33	55,0
Bueno	16	26,7
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: Los hallazgos expuestos por la tabla número 9 el 55.0% (33), los colaboradores mencionaron que el trabajo en equipo tiene un nivel medio; el 26.7% (16) tiene un nivel alto y el 18.3% (11) que tiene un nivel bajo. Se puede decir entonces, que la institución aún tiene dificultades, para fomentar una comunicación abierta y se valore la diversidad de ideas y opiniones; esto ayudará a construir relaciones sólidas entre los miembros del equipo y promoverá la confianza y el apoyo mutuo. Es fundamental que los trabajadores tengan claridad sobre los logros y fines que deben ser alcanzados, para alinear los esfuerzos individuales hacia un propósito común y fomentar la colaboración.

Tabla 10*Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido
Malo	16	26,7
Regular	35	58,3
Bueno	9	15,0
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario

Interpretación: A tenor a la tabla número 10, el 58.3% (35) de las personas evaluadas considera que el desempeño laboral es regular, al mismo tiempo que el 26.7% (16) opina que es malo y el 15.0% (9) restante considera que es bueno. Esto indica que en la entidad hay un gran porcentaje de trabajadores que no percibe un manejo adecuado del desempeño laboral, lo cual afecta la productividad y efectividad en los recursos de la institución, afecta la excelencia de los servicios proporcionados y conduce a la insatisfacción de los clientes internos y externos. Además, esta deficiencia puede ocasionar retrasos, errores y falta de compromiso, lo cual es esencial para lograr los objetivos y metas establecidos.

A continuación, se presenta el primer paso para obtención de estadística inferencial, que es el test de normalidad para conocer el coeficiente que proporciona la correlación.

Tabla 11

Resultados de la evaluación de la normalidad de los datos.

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov- Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Clima organizacional	0,113	60	0,053
Autorrealización	0,127	60	0,018
Involucramiento laboral	0,193	60	0,000
Supervisión	0,093	60	0,200
Comunicación	0,183	60	0,000
Condiciones laborales	0,171	60	0,000
Desempeño laboral	0,068	60	0,200
Eficacia	0,101	60	0,199
Eficiencia	0,193	60	0,000
Trabajo en equipo	0,185	60	0,000

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Lima Norte 2023

Interpretación: En concordancia y usando la información proporcionada en la tabla con número 11, los valores del test de Kolmogorow-Smirnov señalan que los datos en igual medida de la variable "clima organizacional" como los de "desempeño laboral" no mantienen una distribución de nivel normal, ya que uno de los valores p es mayor a 0.05. De acuerdo a ello, se debe utilizar una evaluación no paramétrica de correlación de Rho de Spearman para analizar la conexión de ambas variables.

Objetivo 3: Describir la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.

Comprobación de Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral.

Tabla 12

Relación de la autorrealización y el desempeño laboral

			Autorrealización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	0,695**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Lima Norte 2023

Interpretación: Se evidencia mediante la tabla con número 12 que el coeficiente que revela la correlación de Rho de Spearman es de 0.695, evidenciando que la correlación es positiva de nivel moderado con la dimensión de autorrealización y el desempeño laboral. En adición, al tener un valor p menor a 5% ($0.000 < 0.05$), es concluyente, al impulsar el alcance de metas individuales, se reflejará en la eficiencia de los trabajadores en sus tareas en la DIRIS Lima Norte. Por esta causa, se descarta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis correspondiente a la alternativa.

Comprobación de Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral.

Tabla 13

Relación del involucramiento y el desempeño laboral

		Involucramiento laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	1,000	0,734**
	Coeficiente de correlación	.	0,000
	Sig. (bilateral)		
Desempeño laboral		60	60
	Coeficiente de correlación	0,734**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Lima Norte 2023

Interpretación: En función de la tabla número 13, es evidenciable que el coeficiente que define la correlación de Rho de Spearman es de 0.734, en consecuencia, valida que la correlación es positiva alta entre la dimensión de involucramiento laboral y el desempeño laboral. Además, al tener un p-valor menor a 5% ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que a medida que el equipo de gestión se comprometa de manera más profunda con la institución, conseguirá una mayor eficacia en las tareas encomendadas en el ámbito profesional por la entidad UE. DIRIS, Lima Norte. De ahí que se valida la hipótesis alternativa y se descalifica la hipótesis nula.

Comprobación de Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral.

Tabla 14

Relación de la supervisión y el desempeño laboral

		Supervisión	Desempeño o laboral	
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	0,680**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Lima Norte 2023

Interpretación: De manera similar, en la tabla cuyo número es 14, es posible evidenciar que el coeficiente que establece la correlación de Rho de Spearman es de 0.680, siendo que determina una correlación de tipo positiva y moderada con la dimensión de supervisión y el desempeño laboral. Asimismo, al tener un p-valor menor a 5% ($0.000 < 0.05$), se puede afirmar que una supervisión adecuada basada en planes de seguimiento y evaluación con indicadores claros y medibles puede asistir a los funcionarios a percibir su avance hacia sus objetivos, lo cual podría elevar la eficacia laboral en la organización. En consecuencia, es confirmada la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

Comprobación de Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral.

Tabla 15

Relación de la comunicación y el desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,667**
		N	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,667**
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Lima Norte 2023

Interpretación: A tenor de la tabla cuyo número es 15, señala que el coeficiente que establece la correlación de Rho de Spearman es de 0.667, esto define una correlación de tipo positiva y moderada entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral. Del mismo modo, al tener un p-valor menor a 5% ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que implementar acciones de mejora en la comunicación, como reuniones o grupos de discusión, podría estimular la cooperación y la compartición de ideas entre los empleados, lo que podría generar una influencia beneficiosa en la eficacia laboral. De esta manera, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

Comprobación de Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral.

Tabla 16

Relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral

		Condiciones laborales	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	1,000	0,553*
			*
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Condiciones laborales	0,553**	1,000
			0
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Lima Norte 2023

Interpretación: En igual manera, la tabla 16 evidencia que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.553, significando que hay vínculo de tipo positiva de nivel moderada con la dimensión de condiciones laborales y el desempeño laboral. Además, con un p-valor mayor al 5% ($0.000 < 0.05$) se puede deducir que las condiciones de trabajo no mantienen relación con la realización de las tareas en la UE. DIRIS, Lima Norte. Así pues, se confirma la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

Objetivo General. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.

Comprobación de Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 17

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,740**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Lima Norte 2023

Interpretación: De manera similar, la tabla con número 17, expresa que el coeficiente que establece la correlación de Rho de Spearman es de 0.740, evidenciando una correlación positiva de nivel alto entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, al tener un p-valor menor a 5% ($0.000 < 0.05$), concluye que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte. Así pues, es aprobada la hipótesis alternativa y se desestima la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos recabados sobre el entorno empresarial y la efectividad laboral de la entidad DIRIS Lima Norte, permitió comparar los antecedentes citados de otros autores con teorías científicas, para lo cual se tomarán en cuenta en la discusión de cada uno de los propósitos establecidos en el estudio que se enlistan a continuación:

En lo que concierne al objetivo específico 1: De acuerdo a la tabla 9, el 50.0% de individuos evaluados; aseguraron que el ambiente institucional tiene un valor regular; dando como resultado que la institución aún no está tomando importancia al desarrollo del clima organizacional, esto podría tener un impacto negativo en la excelencia de los servicios brindados a la comunidad y en la eficacia de los trabajadores. Por lo tanto, es fundamental fomentar un ambiente institucional laboral favorable y colaborativo que fomente la autorrealización, la participación activa en el trabajo, la comunicación y la mejora de las circunstancias laborales; y de esta manera los empleados estarán motivados y comprometidos con el bienestar de todos en la empresa.

Estos resultados coinciden con De la Cruz y Catire (2021) investigó la relación entre el entorno institucional y el rendimiento de los miembros del equipo que desempeñan funciones de servicios en el nosocomio San Juan Bautista Huaral en 2021. Entre sus resultados, el 55 % califica adecuadamente, el 42 % regular y el 4 % inadecuado según el clima organizacional.

Entonces, esta investigación se corrobora con Turkosqui (2021) quien establece que el clima institucional se caracteriza por la percepción de los elementos vinculados al entorno de trabajo. Esto proporciona un elemento de evaluación que dirige las medidas anticipatorias y solucionadoras esenciales elevar la eficacia de los procedimientos y resultados comerciales.

En relación objetivo número dos de tipo específico, se observó la tabla 13, que el 58.3% de los individuos evaluados manifestaron que su productividad laboral es mediana. El 26.7% opinó que su rendimiento es malo, mientras que el 15.0% restante consideró que su desempeño es bueno; esto evidencia que en la entidad existe un gran porcentaje de trabajadores que no percibe un manejo adecuado

del rendimiento en el trabajo; afectando la productividad y efectividad en los recursos institucionales, disminuyendo la excelencia de los servicios prestados y causando insatisfacción entre los usuarios de la organización, tanto internos como externos.

Estos hallazgos se alinean con Nepo (2022) quien descubrió una conexión entre el ambiente organizacional y la eficacia de los miembros del equipo en roles administrativos y de apoyo dentro de la Secretaría Regional de Salud Callao durante 2021. Los datos descriptivos señalaron que el ambiente institucional fue positivo (43,1%), y el rendimiento en el trabajo fue alto (50,8%).

Entonces, esta investigación se corrobora con Chiavenato (2019) afirmó que el desempeño en el trabajo se puede describir como la calidad de la labor que cada empleado contribuye en sus actividades cotidianas, a lo largo de un periodo específico. Se trata de un concepto en la gestión de personal que posibilita la comprensión cómo un individuo se desenvuelve en su función.

Con respecto al objetivo de tipo específico número tres, se analizó la tabla 15 utilizando la prueba Rho de Spearman, obteniendo un valor de $p=0,000$ y una correlación de 0,695. Estos resultados muestran la presencia de una correlación positiva moderada y significativa con la dimensión de autorrealización y la variante del desempeño laboral. En consecuencia, se aprueba la hipótesis planteada por causa que el valor de p es menor a 0,05. Estos hallazgos están de acuerdo un estudio anterior llevado a cabo por Zelada (2020) en Chiclayo. En su tesis, Zelada se propuso examinar la conexión entre el ambiente institucional y la actuación de los trabajadores que cumplen funciones administrativas en la DIRESA Amazonas-Chachapoyas.

En cuanto a los métodos utilizados, se realizaron evaluaciones que fueron debidamente procesadas y tabuladas utilizando el software estadístico SPSS 27.0. Se analizaron, compararon y tabularon los datos mediante el uso de tablas y gráficos, analizando y dando sentido a cada uno de los aspectos dentro de sus dimensiones correspondientes. En resumen, se pudo deducir que hay una conexión positiva de nivel alto y significativa ($r=0.749$, $p=0.00$) y se halló que el crecimiento en la satisfacción personal se vincula de manera positiva con el rendimiento en el trabajo.

También se asimila con Nepo (2022) halló una conexión con el ambiente institucional y el rendimiento de los funcionarios que desempeñan labores administrativas y de soporte en la Secretaría Regional de Salud Callao en el año 2021. El análisis de los hallazgos mostró que se descubrió una relación estadísticamente importante entre la variable de rendimiento laboral y la dimensión de autorrealización y presentaban una fuerte correlación con el Rho de Spearman (0,896) y un p-valor ($0.000 < 0.05$). Se concluyó que se encuentra una conexión entre esas variables.

Entonces, esta investigación se corrobora con la investigación de Palma, citada en Turkosqui (2021) donde muestra que la autorrealización es el análisis que realizan los empleados a partir de las alternativas que les ofrece el entorno laboral con la finalidad de promover el crecimiento tanto profesional como personal en las actividades que desempeñan. Mirando hacia el futuro de tal manera que tengan la oportunidad de avanzar, escalar profesionalmente, desarrollarse y realizarse verdaderamente.

De igual manera, según los resultados presentados en la tabla 16, se llevó a cabo la prueba Rho de Spearman, obteniendo un valor de $p=0,000$ y una correlación de 0,734. Estos hallazgos sugieren que hay una correlación positiva de nivel alto y significativo con la dimensión de involucramiento laboral y la variante del rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, es aprobada la hipótesis planteada ya que el valor de p es menor a 0,05. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Zelada (2020), quien propuso como meta principal el análisis de la relación entre el ambiente organizacional y la eficacia en el trabajo de los funcionarios administrativos en la DIRESA Amazonas-Chachapoyas.

En cuanto a los métodos utilizados, se evaluaron los datos de manera adecuada y se tabularon mediante el software estadístico SPSS 27.0. Se analizaron, compararon y fueron representados visualmente a través de tablas y gráficos, y se procedió a analizar e interpretar cada elemento en relación a las dimensiones correspondientes. Como resultado, se pudo concluir que se encuentra una correlación positiva y fuerte y significativa ($r=0.878$, $p=0.00$) y se encontró que un aumento en la implicación en el trabajo está asociado de manera positiva con el rendimiento en el empleo. También se asimila con Nepo (2022), descubrió una

conexión entre el ambiente institucional y el rendimiento de los funcionarios que realizan tareas de gestión administrativa y de apoyo en la Secretaría Regional de Salud Callao en el año 2021. El análisis de los hallazgos mostró que la variable rendimiento en el trabajo y la dimensión compromiso laboral estaban significativamente correlacionadas y presentaban una alta correlación con el Rho de Spearman (0,749) y un p-valor ($0.000 < 0.05$). Se concluyó que hay conexión entre dichas variantes.

Entonces, esta investigación se corrobora con la investigación de Palma, citada en Turkosqui (2021) donde muestra que el involucramiento laboral refleja la forma en que los empleados se comprometen y sintonizan con los valores, metas y lineamientos de la institución. Los empleados deben sentirse vinculados y comprometidos con la empresa, incluso sin pedirlo, para ayudar a la empresa a lograr sus metas y entregar un servicio de excelencia.

Adicionalmente, en concordancia con la tabla 17, se realizó la evaluación Rho de Spearman, recabando un valor de $p=0,000$ y una correlación de 0,680. Estos hallazgos indican la presencia de una correlación positiva moderada y significativa para la dimensión de supervisión y la variante del desempeño laboral. Por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada a causa que el equivalente de p es menor a 0,05. Estos hallazgos son consistentes con los que se observaron en el estudio de Zelada (2020), que tenía por meta establecer la conexión entre el entorno de trabajo en la DIRESA Amazonas-Chachapoyas y el rendimiento en el trabajo de los empleados administrativos.

En cuanto a los métodos empleados, se evaluaron de manera adecuada y se tabularon utilizando el programa estadístico SPSS 27.0. Se analizaron, compararon y se presentaron en tablas y gráficos, analizando cada uno de los elementos en lo que se refiere a sus respectivas dimensiones. De ahí que se pudo deducir que hay una conexión positiva moderada y significativa ($r=0.682$, $p=0.00$) y se descubrió que un avance en la dirección tiene una conexión favorable con la eficacia en el trabajo.

También se asimila con Nepo (2022), descubrió una conexión entre el ambiente institucional y la ejecución de los empleados de gestión y asistentes en la Secretaría Regional de Salud Callao en el año 2021. El análisis de los hallazgos

mostró que la variable desempeño en el trabajo y la dimensión supervisión estaban significativamente correlacionadas y presentaban una fuerte correlación con el Rho de Spearman (0,810) y un p-valor ($0.000 < 0.05$). Se concluyó que evidencia conexión entre dichas variantes.

Entonces, esta investigación se corrobora con la investigación de Palma, citada en Turkosqui (2021) donde muestra que la supervisión es la evaluación de las responsabilidades del superior en las actividades laborales. Se enfoca en ayudar y orientar a los empleados en las actividades del día a día relacionadas con su desempeño, optimizando así la productividad y el servicio.

Por otro lado, la tabla 18 muestra que, después de realizar la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un valor de $p=0,000$ y una correlación de 0,667, lo que indica la presencia de una relación positiva moderada y significativa para la dimensión de comunicación y la variante del rendimiento laboral. Debido a que el valor de p es inferior a 0,05, se valida la hipótesis propuesta. Estos hallazgos guardan similitud con los logrados por Zelada (2020), que tuvo por meta determinar la conexión entre el ambiente institucional y rendimiento en el trabajo de los trabajadores de oficina de la DIRESA Amazonas-Chachapoyas. En cuanto a los métodos empleados, se evaluaron de manera adecuada y se analizaron con el soporte del programa computacional estadístico SPSS 27.0. Se analizaron, compararon y se presentaron en tablas y gráficos, analizando y evaluando cada uno de los elementos en correspondencia con sus dimensiones específicas. En consecuencia, se pudo concluir que efectivamente existe una correlación positiva moderada y significativa ($r=0.624$, $p=0.00$) y se conoció que un incremento favorable en la comunicación está positivamente relacionado con el desempeño laboral.

También se asimila con Otoya (2020), quien buscó determinar si el rendimiento en el trabajo guarda conexión con el ambiente institucional basado en las percepciones de los trabajadores de la Clínica Ricardo Palma en el año 2018. Los resultados mostraron $Rho = 0,670$ y $p\text{-valor} = 0.000$, lo cual se interpreta que la dimensión comunicación impacta de manera notable en la eficacia en el trabajo de los empleados en la Clínica Ricardo Palma. Concluyó que las organizaciones deben compartir un espacio de coexistencia donde la comunicación, el estímulo,

la dirección y el contenido deben recibir una alta prioridad. Estos aspectos son muy importantes para tener una sociedad en la cual los individuos se benefician mutuamente y facilitan el camino para lograr los objetivos establecidos. Entonces, este estudio es asimilable con la investigación de Palma, citada en Turkosqui (2021) donde muestra que la comunicación se refiere al nivel de rapidez, fluidez, consistencia y adecuación de los datos acerca de las actividades internas de la compañía.

Finalmente, en la tabla 19, fue evidenciando mediante la evaluación de Rho de Spearman, encontrándose como valor: $p=0,000$ y también el valor de correlación: $0,553$, mostrando que hay una conexión positiva moderada significativa entre la dimensión entorno de trabajo y la variable rendimiento en el trabajo, por lo tanto, la hipótesis propuesta es confirmada, dado que el valor de $p<0.05$. Es así que dichos hallazgos son similares a los encontrados por Zelada (2020) cuyo propósito principal era determinar en relación entre el contexto organizativo y la actuación laboral de los funcionarios administrativos de la DIRESA Amazonas-Chachapoyas.

En referencia a los métodos utilizados, se sometieron a un análisis exhaustivo que fue debidamente procesado y registrado utilizando el programa de estadísticas SPSS 27.0, se procedió a examinar, cotejar y registrar mediante la creación de tablas y gráficos, y se interpretó cada uno de los elementos dentro de sus dimensiones respectivas. Por lo tanto, se dedujo que hay una asociación sólida y significativa de naturaleza positiva ($r=0,886$ $p=0.00$) y que el aumento de las condiciones de trabajo está relacionado de manera positiva con el rendimiento en el trabajo. También se asimila con Nepo (2022), identificó un vínculo entre el entorno organizacional y la eficacia en las labores administrativas y de respaldo en la Secretaría Regional de Salud Callao en el año 2021. El análisis de los hallazgos mostró que la variable rendimiento en el trabajo y la dimensión condiciones en el trabajo estaban significativamente correlacionadas y presentaban una fuerte correlación con el Rho de Spearman ($0,844$) y un p-valor ($0.000 < 0.05$). Se concluyó que existe conexión entre dichas variantes.

Entonces, esta investigación se corrobora con la investigación de Palma, citada en Turkosqui (2021) donde demuestra que las condiciones en el trabajo están

relacionadas con la asignación que la compañía realiza de los recursos físicos, económicos y emocionales necesarios para cumplir con las responsabilidades asignadas, facilitando así el trabajo a realizar.

En lo que respecta al objetivo general, en la tabla 20, se estableció mediante la evaluación de Rho de Spearman, recabando un valor: $p=0,000$ así también un valor de correlación: 0,740, validando la presencia de una conexión significativamente alta y positiva entre ambas variables, en consecuencia, se valida la hipótesis propuesta, por cuanto el valor de $p<0.05$. Es así que dichos resultados coinciden con Otoya (2020), quien buscó determinar si el rendimiento en el trabajo está relacionado con el ambiente institucional a partir de las percepciones de los trabajadores de la Clínica Ricardo Palma en el año 2018. Los resultados mostraron $Rho = 0,720$ y $p\text{-valor} = 0.000$, esto implica que el entorno institucional influye de manera importante en la ejecución en el trabajo de los empleados de la Clínica Ricardo Palma. Concluyó que las organizaciones deben compartir un espacio de convivencia donde la comunicación, el estímulo, la dirección y la contentación deben ser una alta prioridad. Estos aspectos son muy importantes para tener una sociedad en la cual los individuos se benefician recíprocamente y facilitan el camino para lograr los objetivos establecidos. Por otro lado, también con Nepo (2022) descubrió una conexión entre el ambiente institucional y el desempeño de los funcionarios que realizan labores de administración y auxiliar en la Secretaría Regional de Salud Callao en el año 2021. Los hallazgos descriptivos indicaron que el ambiente organizacional fue favorable (43,1%), y el desempeño laboral fue alto (50,8%). El análisis de los hallazgos mostró que las variables y sus dimensiones estaban significativamente correlacionadas y presentaban una alta correlación con el Rho de Spearman (0,840). Se concluyó que los residentes encuestados experimentaron un ambiente de trabajo favorable que contribuyó a buenos resultados laborales en todas las áreas funcionales.

Entonces, esta investigación se corrobora con la teoría de Elton Mayo (1940) donde destaca la relevancia de enfocarse en la persona y las interacciones interpersonales. De acuerdo con los fundamentos de la teoría de las interacciones humanas, una institución se compone de un conjunto de individuos que poseen

características psicológicas. La importancia del factor humano en los organismos sociales se discute en la segunda teoría relacionista neohumana, también conocida como teoría del comportamiento humano de Hebert (1947) la cual se concentra en un análisis individualizado del comportamiento humano en el empleo, destacando las causas que impulsan a optimizar el desempeño laboral. Y con la teoría del ambiente institucional de Likert (1968) se enfoca en la apreciación del ambiente en una organización por parte de un individuo, ya que se cree que las respuestas están determinadas por las condiciones organizacionales percibidas por la persona. Esta teoría es considerada la más explicativa y dinámica. Y finalmente, con la teoría de Campbell et al. (1990) en la cual sostiene que el rendimiento laboral se compone de las acciones y comportamientos llevados a cabo para lograr las metas de la unidad medida por el desempeño de los compañeros de trabajo al demostrar sus habilidades.

VI. CONCLUSIONES

1. Los datos recogidos en el estudio efectuado en el Dirección de Redes integradas de Salud, posibilitaron determinar la conexión presente entre el ambiente interno de la empresa y la actuación en el trabajo de los empleados en funciones administrativas. Los hallazgos demostraron una fuerte correlación positiva de 0.740 y una significancia de 0.000, lo que condujo a descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa que sugiere que manifiesta una conexión favorable positiva entre ambas variables investigadas.
2. Se determinó que el grado del ambiente en la organización se encuentra en un punto intermedio, es decir el 50.0%. El nivel de la dimensión autorrealización fue medio con 41.7%, el nivel de involucramiento laboral también fue medio con 51.7%, el nivel de supervisión fue medio con el 45%, el 41.7% con nivel medio para la dimensión comunicación y nivel de condiciones laborales fue de 48.3%. Lo que refleja que la institución aún no está tomando importancia al desarrollo del clima organizacional y esto tiene la habilidad para influenciar directamente la excelencia de los servicios proporcionados a la comunidad y la efectividad de los trabajadores.
3. Se especificó el nivel de desempeño en el trabajo de los empleados administrativos en la DIRIS LN, el cual fue regular con 58.3%. El nivel de la dimensión eficacia fue regular con 48.3%, el nivel de eficiencia fue malo con 65% y la dimensión trabajo en equipo fue de nivel medio con 55%. Estos hallazgos demuestran que en la entidad existe un gran porcentaje de trabajadores que no percibe un manejo adecuado del desempeño laboral; esta deficiencia puede generar retrasos, errores y falta de compromiso, siendo un instrumento esencial para alcanzar los fines y metas definidas.
4. Se determinó la conexión entre los aspectos del contexto institucional laboral y el desempeño en el trabajo de los funcionarios administrativos de DIRIS LN, en consecuencia, se evidencia una conexión entre el rendimiento en el trabajo y la autorrealización con una sig. 0.00 y una correlación positiva que es de consideración con un valor de 0.695. Así también está presente la relación entre rendimiento en el trabajo y el involucramiento en el trabajo; siendo que

p.valor fue 0.00 y una correlación positiva alta de 0.734. Por tanto existe relación entre rendimiento en el trabajo y supervisión siendo que p.valor fue 0.00 y una correlación positiva moderada de 0.680; asimismo Hay una conexión entre el rendimiento en el trabajo y la comunicación, fue p.valor 0.00 y una correlación positiva media de 0.667. Además, existe relación entre rendimiento en el trabajo y condiciones del trabajo, mediante un p. valor de 0.00 y una correlación de tipo positiva y moderada de 0.553.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el directivo y el jefe de personal del área administrativa se reúnan mensualmente para definir metas a breve y mediano alcance con el propósito de potenciar los resultados del ambiente organizacional de la Red de Salud, de acuerdo con lo representado en las tablas del estudio actual. Además, es recomendable realizar una evaluación periódica tanto del ambiente en la organización como del desempeño para introducir modificaciones que optimicen la apreciación de los trabajadores en su ambiente de trabajo. También se sugiere llevar a cabo talleres que fomenten la identificación del personal con el nosocomio y promuevan la formación de valores internos.
2. Es aconsejable que los empleados directivos y administrativos creen un conjunto de directrices técnicas para la valoración del rendimiento de los empleados que participaron en la investigación, con el objetivo de establecer procedimientos técnicos y de operaciones con la intención de valorar su rendimiento. Si fuese requerido, se podría sugerir la implementación de un sistema de motivación que incluya incentivos tanto financieros como no financieros con el fin de mejorar la actuación de los trabajadores previo a su incorporación.
3. El estudio estadístico demostró una correlación de intensidad moderada y significativa entre los aspectos del entorno de trabajo y el rendimiento laboral. Por lo tanto, se recomienda al directivo y al equipo mantener y mejorar los aspectos positivos identificados durante la realización de la investigación. Asimismo, se sugiere promover medidas como las descritas en los párrafos anteriores en relación a las variables para corregir posibles errores.
4. En cuanto a la conclusión del objetivo general, se recomienda que el directivo y los colaboradores revisen y consideren los hallazgos del estudio para adoptar acciones correspondientes, incluyendo la capacitación de un profesional experto en el tema. Después de la capacitación, se sugiere volver a realizar encuestas para evaluar si se han logrado mejoras en los diferentes componentes que conforman las variables.

5. A los futuros investigadores se les recomienda es fundamental considerar los hallazgos significativos relacionados con el ambiente institucional y la ejecución laboral de los funcionarios de la Unidad Ejecutora DIRIS LN. También se recomienda explorar, ejecutar y evaluar un monitoreo continuo, que promueva un ambiente de trabajo saludable. Además, es importante seguir investigando el tema y perseverar en la atención al bienestar de los trabajadores y en la continua mejora del entorno de trabajo en la organización.

REFERENCIAS

- Achoma, m. (2019). *relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa ladrillera tauro. universidad nacional san agustín unidad de posgrado de administración, arequipa*. obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11417>
- Aliaga, m. (2022). *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del departamento de ucayali, 2022*. recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3328562>
- Amanamud, m., y sánchez, c. (2018). *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del area administrativa del hospital iii essalud chimbote 2018 [tesis de licenciatura, universidad cesar vallejo]*. repositorio institucional ucv. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29008>
- Arandia, y. (2022). *clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad de salud, andahuaylas periodo 2021*. recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83450/arandia_ays.-sd.pdf?sequence=8&isallowed=y
- Arias, j. (2021). *diseño y metodología de la investigación*. obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352157132_diseno_y_metodologia_de_la_investigacion
- Arnoletto, e. y. (2009). *hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración pública. argentina: revista estudios gerenciales*.
- Aroapaza, a. (2018). *clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la red de salud, provincia mariscal nieta, moquegua – 2018*. repositorio universidad josé carlos mariátegui <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3102608>
- Asto, w. (2022). *relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la unidad médica - mb, distrito de orcopampa 2021*. recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14570/upascawf.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Atiquipa, I., & Jaimes, F. (2015). *tesis clima laboral en relación al desempeño laboral en el centro materno infantil dr. Enrique Martín Altuna Puente Piedra*. Universidad César Vallejo Escuela de Posgrado, Lima. obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14257>
- Baena, G. (2017). *metodología de la investigación (3ª ed.)*. serie integral por competencias. México. grupo editorial patria, s.a. de c.v.
- Boada, N. (2019). *satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad en el Perú*. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1). doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cáceres, K. (2021). *el clima organizacional relacionado al desempeño laboral del personal de un centro de salud en Puente Piedra-Lima 2021*. recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71662/caceres_cke-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Canales, A. M., López, J. A., y Napán, A. C. (2021). *clima organizacional y el desempeño laboral durante el COVID-19*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 6(1), 19. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Chagra, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., y Hidalgo, Y. N. (2020). *clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana*. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 23. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2019). *administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, 10ª ed.* México: Mc Graw Hill. <https://es.scribd.com/document/519459112/administracion-de-recursos-humanos-el-capital-humano-de-las-organizaciones>
- Churampi, R. (2020). *clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial ESSALUD Huancavelica 2019*. recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2850/churampi%20perez%2c%20roberto%20edgardo.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Coentrão, R., & Ramos de Oliveira, D. (2021). *clima organizacional de uma instituição de saúde: um estudo sobre a percepção social*. *Conhecimento & Diversidade*, 13(30), 64–83. <https://doi.org/10.18316/rcd.v13i30.8239>

- Cordova, d. y zapata, d. (2022). *clima organizacional y desempeño laboral de los servidores administrativos de un hospital estatal de paita*. recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95170/cordova_cd-zapata_gdl-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Cubillos, b., velásquez, f., & reyes, m. (2014). *plan de mejoramiento de variables de clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del estado*. *suma de negocios*, 70.
- Daza, a., beltrán, l. y silva, w. (2021). *análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región caribe colombiana*. *investigación y reflexión*, 29(1), 65-76.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233>
- de la cruz, m. y catire, c. (2021). *clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores del área de servicios generales del hospital san juan bautista huaral*, 2021. recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3315120>
- el comercio (2018). *un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciariamal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- fuentes, d., toscano, a., malvaceda, e. diaz, j. y diaz, l. (2020). *metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>
- García, a. (2019). *empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño*. <https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuandosu-jefe-valora-su-desempeno>
- Gil, f. (29 de abril de 2019). *aptitus: 86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes*. gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadoresrenuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=ges>

- Govea, k. y zúñiga, d. (2020). *el clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. investigación y servicios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hernández, r., fernández, c., y baptista, p. (2014). *metodología de la investigación*. (6. a ed.). méxico: mcgraw hill.
- Hernández, r., & mendoza torres, c. (2018). *metodología de la investigación, las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. in mc graw hill (septima ed, vol. 1, issue mexico)*.
- Lapo, m., & bustamante, m. (2018). *organizational climate incidence and labor attitudes in the prosocial behavior of guayas (ecuador) health-care professionals. informacion tecnologica*, 245-258. 10.4067 / s0718-07642018000500245
- Lemmergaard, j. (2017). *organizational climate, communication climate. argentina: encyclopedia of organizational communication*.
- Kamaruddin, s., omar, k., saputra, j., shakur, e., rahim, n., & razali, m. (2020). *determinants of the job performance of female employees in malaysia*. 11(1), 233 - 238. 10.5267 / j.msl.2020.8.011
- Meléndez, l. y rivero, g. (2020). *clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del hospital ii-2 tarapoto-minsa 37 2020*[tesis de licenciatura, universidad cesar vallejo]. repositorio institucional ucv: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65950>
- Meza, e (2018) *clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en chiapas, méxico* recuperado por <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/tesis%20eloina%20meza%20cruz.pdf?sequence=1&isallowe>
- Nepo, j. (2022). *clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales del área de salud de la región callao, 2021*. recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83224/nepo_mjl-sd.pdf?sequence=8&isallowed=y
- Ñaupas, h., valdivia, m., palacios, j. y romero, h. (2018). *metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis, 5ta ed. bogotá: ediciones de la u.*

- http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_d_e_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf
- Otoya, y. (2020). *relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la clínica ricardo palma distrito de san isidro - 2018*. recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5518/otoya%20mantilla-maestria-fcs-2020.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Palacios, d. (2019). *el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de manabí - ecuador*. recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/palacios_md.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Pedraza, n. (2018). *el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *revista lasallista de investigación*, 15 (1), 90-101. <http://revistas.unilasallista.edu.co/index.php/rldi/article/view/1738/210210230>
- Pino, e., granja, a., y niño, y. (2021). *influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del hospital tipo b huambalo*. 7(4), 30. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Quinde, y. d. (2021). *clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud i-4 catacaos piura* [tesis de maestría, universidad nacional de piura]. repositorio institucional unip. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2792>
- Robbins, s., judge, t. (2017). *comportamiento organizacional (17ª edición ed.)*. pearson.
- Rojas, s. (2019). *clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del hospital daniel alcides carrión - pasco 2017*. recuperado de: <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5881/pags00138r78.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Ruíz, n. (2019). *tesis clima laboral y su relacion con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen- inchaustegui- essalud*.

- universidad del pacifico escuela de posgrado, lambayeque. obtenido de <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Seifollahi, n., y rahimi, h. (2018). *the role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery*. ciencias humanas y sociales, 34(16),46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526>
- Soroui, s. (agosto de 2020). *understanding the drivers and implications of remote work from a local perspective: an exploratory study of the dynamics of dis / reembecktion*. tecnología en la sociedad. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>
- Tamayo, m. (2004). *el proceso de la investigación científica, méxico: lemusa editores*.
- Torres, n. (2019). *clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del policlínico de complejidad creciente víctor panta rodríguez essalud chimbote-2019*. repositorio ucv https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39749/torres_znn-sd.pdf?sequence=5&isallowed=y
- Turkosqui, k. (2021). *clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del hospital ii-1 héroes del cenepa essalud bagua*. recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63221/turkosqui_tka-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Vaquerano, a., flores, m. i. y moran, m. a. (2020). *¿cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de el salvador en tiempos de pandemia covid-19? realidad empresarial, (10), 102*. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585>
- Zelada, g. (2020). *clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la diresa Amazonas – Chachapoyas*. recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45932/zelada_rgm-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

El clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE- Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Especificar el nivel del clima organizacional de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.</p> <p>Especificar el nivel del desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.</p> <p>Describir la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE.</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.</p> <p>El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

	Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023.		
Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, a nivel descriptivo - correlacional de corte transversal.</p>	<p>Población: 60 trabajadores Administrativos.</p> <p>Muestra: 60 trabajadores Administrativos.</p>	Variables	Dimensiones
		Clima organizacional	Autorrealización
			Involucramiento laboral
			Supervisión
			Comunicación
		Desempeño laboral	Condiciones laborales
			Eficacia
Eficiencia			
		Trabajo en equipo	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Clima organizacional	Según, Palma (2004) citado en Turkosqui (2021) manifiesta que el clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.	Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional	Ordinal
		Involucramiento laboral	Identificación con la institución Compromiso con la entidad	
		Supervisión	Justicia	
			Seguimiento y control	
			Preparación	
			Definición	
			Metas y objetivos	
		Comunicación	Evaluación	
			Accesibilidad a información	
			Interacción	
			Solución de problemas	
		Condiciones laborales	Comunicación interna	
			Escucha activa	
			Elementos materiales	
V2. Desempeño laboral	Según Chiavenato (2019), describe que la evaluación del desempeño, es el proceso que se evalúa, al revisar las actividades que desarrolla el individuo, que contribuyen al lograr los objetivos de la empresa. Asimismo, precisa que las evaluaciones sobre el desempeño, se basan en identificar, calcular y gestionar el rendimiento humano en las empresas.	Eficacia	Resultados esperados	Ordinal
			Logro de metas y objetivos	
			Cumplir con las tareas asignadas	
		Eficiencia	Uso adecuado de los recursos	
			Anticipación	
		Trabajo en Equipo	Relaciones interpersonales	
			Participación en equipo	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Autorrealización						
1	¿Usted considera que las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse?					
2	¿Usted considera que se promueven capacitaciones para el desarrollo de destrezas y habilidades?					
3	¿Usted considera que se presentan oportunidades de crecer en la institución?					
4	¿Usted considera que se puede desarrollar una carrera profesional en esta organización?					
5	¿Usted considera que se valora los altos niveles de desempeño de los servidores administrativos de la UE, Dirección de Redes Integradas de Salud?					
6	¿Usted considera que el jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?					
7	¿Usted considera que se reconocen los logros en el trabajo que se desarrolla?					
Dimensión: Involucramiento laboral						
8	¿Usted se siente identificado con la institución?					
9	¿Usted considera que cuándo se requiere de apoyo en sus días libres está dispuesto a colaborar con la institución?					
10	¿Usted considera que se valora su trabajo en el área que trabaja?					
11	¿Usted recibe felicitaciones de parte de su jefe inmediato que lo motivan a seguir mejorando?					
12	¿Usted considera que los servidores administrativos están comprometidos con la institución?					

13	¿Usted considera que existe clara definición de la misión, visión y valores en la institución?					
14	¿Usted considera que la institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
Dimensión: Supervisión						
15	¿Usted considera que el jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
16	¿Usted considera que existe un trato justo en la UE? ¿Dirección de Redes Integradas de Salud?					
17	¿Usted considera que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades o funciones asignadas?					
18	¿Usted considera que se recibe la preparación necesaria para realizar las labores asignadas?					
19	¿Usted considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
20	¿Usted considera que los objetivos de trabajo están claramente definidos?					
21	¿Usted considera que el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
22	¿Usted considera que la evaluación que se hace a los servidores, ayuda a mejorar la tarea?					
Dimensión: Comunicación						
23	¿Usted considera que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
24	¿Usted considera que en la entidad se afrontan y superan los obstáculos?					
25	¿Usted considera que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
26	¿Usted considera que el jefe inmediato escucha los planteamientos o sugerencias que se le hacen?					
27	¿Usted considera que en la oficina la información fluye adecuadamente?					
28	¿Usted considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
29	¿Usted considera que se ofrece la información necesaria para la toma de decisiones y evitar errores?					
Dimensión: Condiciones laborales						
30	¿Usted considera que se cuenta con tecnología que facilita el trabajo?					
31	¿Usted es cuidadoso con las herramientas y demás equipos de la institución utilizados para el desarrollo de sus tareas?					

32	¿Usted considera que la remuneración es atractiva?					
33	¿Usted considera que el sueldo que percibe le permite cumplir con sus obligaciones familiares?					
34	¿Usted considera que puede seguir creciendo profesionalmente para mejorar sus ingresos económicos?					
35	¿Usted considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
36	¿Usted considera que los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
37	¿Usted considera que el grupo en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficacia						
1	Usted cumple con las tareas asignadas					
2	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad.					
3	Usted considera que es lo suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes.					
4	Usted cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato					
5	Usted considera que mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo.					
6	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido.					
7	Usted cumple sus funciones con los resultados esperados.					
Dimensión: Eficiencia						
8	Usted considera que termina su trabajo en el tiempo establecido					
9	Usted considera que ejecuta sus actividades según los procedimientos de las tareas a desarrollar.					
10	Usted considera que identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar					
11	Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.					
12	Usted realiza el buen uso de los materiales entregados.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
13	Usted considera que le agrada trabajar con sus compañeros de cuadrilla.					
14	Usted crea lazos de amistad con sus compañeros					

15	Usted colabora con los demás para lograr objetivos del equipo.					
16	Usted tiene una actitud positiva y proactiva dentro de la entidad.					
17	Usted promueve el trabajo en equipo.					

Anexo 4. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023

Investigador: Velásquez Peña Katherine Lisset

Propósito del trabajo

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa DIRIS LN. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de

identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El trabajo no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del trabajo podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Velásquez Peña Katherine Lisset. Email: kvelasquezp16@gmail.com. y Docente asesor Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle. Email: calanchezafrica@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: **CARLOS ARTURO DIAZ QUISPE**

Fecha y hora: **24 DE AGOSTO 2023 – 10:35 AM**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023

Investigador: Velásquez Peña Katherine Lisset

Propósito del trabajo

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los administrativos de la UE Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023?.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa DIRIS LN. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El trabajo no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del trabajo podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Velásquez Peña Katherine Lisset. Email: kvelasquezp16@gmail.com. y Docente asesor Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle. Email: calanchezafrica@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: **VEIDY M. OCAMPO HEREDIA**

Fecha y hora: **24 DE AGOSTO DE 2023 – 11:15 AM**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Docente Renacyt. (15 años de experiencia)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.</i>
Autor (a):	<i>Velásquez Peña Katherine Lisset (2023)</i>
Procedencia:	<i>Lima</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Personal administrativo que labora en la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte.</i>
Significación:	<i>El objeto es medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.</i>

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Autorrealización	Personal con relación a las actividades que desempeña con una perspectiva hacia el futuro, que haga posible seguir avanzando, escalando profesionalmente, desarrollarse y sintiéndose realmente realizados (Turkosqui, 2021).
	Involucramiento Laboral	Es aquella manera de involucrarse e identificarse con los valores, metas, normativas propuestas en cada una de las instituciones (Turkosqui, 2021).
	Supervisión	Evaluaciones del personal de un mayor cargo acerca de las responsabilidades dentro de las actividades laborales (Turkosqui, 2021).
	Comunicación	Es el nivel de celeridad, fluidez, coherencia y además de la precisión de los datos relativos y apropiados sobre el funcionamiento interno de la empresa (Turkosqui, 2021).
	Condiciones Laborales	La organización aporta los agentes físicos, económicos y psicológicos necesarios para completar las tareas asignadas para que el trabajo se pueda realizar fácilmente (Turkosqui, 2021).
Desempeño Laboral	Eficacia	Nos permite entenderla como los actos o esfuerzos realizados con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados (Chiavenato 2019)
	Eficiencia	Se ocupa de los medios y los procedimientos más indicados, los cuales deben estar debidamente planeados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles (Chiavenato 2019)
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo, juega un papel importante en el buen desempeño de los colaboradores, por lo que los grupos de trabajo deben estar bien capacitados y tener un buen ambiente para la evaluación de la calidad y el desempeño (Chiavenato 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023, elaborado por Katherine Lisset Velásquez Peña, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial 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.

FORMATO DE VALIDACIÓN

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

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

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo Personal	¿Usted considera que las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse?	4	4	4	-
	¿Usted considera que se promueve capacitaciones para el desarrollo de destrezas y habilidades?	4	4	4	-
	¿Usted considera que se presentan oportunidades de crecer en la institución?	4	4	4	
Desarrollo Profesional	¿Usted considera que se puede desarrollar una carrera profesional en esta organización?	4	4	4	
	¿Usted considera que se valora los altos niveles de desempeño de los servidores administrativos de la UE, Dirección de Redes Integradas de Salud?	4	4	4	
	¿Usted considera que el jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿Usted considera que se reconocen los logros en el trabajo que se desarrolla?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la Institución	¿Usted se siente identificado con la institución?	4	4	4	-
	¿Usted considera que cuando se requiere de apoyo en sus días libres está dispuesto a colaborar con la institución?	4	4	4	-
	¿Usted considera que se valora su trabajo en el área que trabaja?	4	4	4	
Compromiso con la entidad	¿Usted recibe felicitaciones de parte de su jefe inmediato que lo motiva a seguir mejorando?	4	4	4	
	¿Usted considera que los servidores administrativos están comprometidos con la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que existe clara definición de la misión, visión y valores en la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que la institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: SUPERVISION

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justicia	¿Usted considera que el jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	4	4	4	-
Seguimiento y Control	¿Usted considera que existe un trato justo en la UE? ¿Dirección de Redes Integradas de Salud?	4	4	4	-
Preparación	¿Usted considera que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades o funciones asignadas?	4	4	4	-

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición	¿Usted considera que se recibe la preparación necesaria para realizar las labores asignadas?	4	4	4	-
Metas y Objetivos	¿Usted considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	4	4	4	-
Evaluación	¿Usted considera que los objetivos de trabajo están claramente definidos?	4	4	4	-
	¿Usted considera que el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	4	4	4	
	¿Usted considera que la evaluación que se hace a los servidores, ayuda a mejorar la tarea?	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accesibilidad a información	¿Usted considera que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	4	4	4	-
Interacción	¿Usted considera que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	4	4	4	-
Interacción	¿Usted considera que se ofrece la información necesaria para la toma de decisiones y evitar errores?	4	4	4	
Solución de problemas	¿Usted considera que en la entidad se afrontan y superan los obstáculos?	4	4	4	-
Comunicación Interna	¿Usted considera que el jefe inmediato escucha los planteamientos o sugerencias que se le hacen?	4	4	4	
Comunicación Interna	¿Usted considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	4	4	4	
Escucha Activa	¿Usted considera que en la oficina la información fluye adecuadamente?	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: CONDICIONES LABORALES

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elementos materiales	¿Usted considera que se cuenta con tecnología que facilita el trabajo?	4	4	4	-
	¿Usted es cuidadoso con las herramientas y demás equipos de la institución utilizados para el desarrollo de sus tareas?	4	4	4	
Elementos económicos	¿Usted considera que la remuneración es atractiva?	4	4	4	-
	¿Usted considera que el sueldo que percibe le permite cumplir con sus obligaciones familiares?	4	4	4	
Cooperación	¿Usted considera que puede seguir creciendo profesionalmente para mejorar sus ingresos económicos?	4	4	4	-
	¿Usted considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	4	4	4	
	¿Usted considera que el grupo en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	4	4	4	
	¿Usted considera que los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	4	4	4	

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

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados Esperados	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	-
Logro de metas y objetivos	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	-
	¿Usted considera que es lo suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes?	4	4	4	-
Cumplir con tareas asignadas	¿Usted cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato?	4	4	4	-
	¿Usted considera que mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?	4	4	4	-
	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?	4	4	4	-
	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: EFICIENCIA

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Anticipación	¿Usted considera que termina su trabajo en el tiempo establecido?	4	4	4	-
	¿Usted considera que ejecuta sus actividades según los procedimientos de las tareas a desarrollar?	4	4	4	-
	¿Usted considera que identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?	4	4	4	-

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso adecuado de los recursos	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral??	4	4	4	-
	¿Usted realiza el buen uso de los materiales entregados?	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	¿Usted considera que le agrada trabajar con sus compañeros de equipo u oficina?	4	4	4	-
	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros?	4	4	4	-
	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva dentro de la entidad?	4	4	4	-
Participación en equipo	¿Usted colabora con los demás para lograr objetivos del equipo?	4	4	4	-
	¿Usted promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Dr. en Gerencia

30 de junio de 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C. E. 003058624
Docente Investigador®

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: **Dra. África del Valle Calanchez Urribari**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. África del Valle Calanchez Urribari	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Docente Investigador. 15 años de experiencia	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.</i>
Autor (a):	<i>Velásquez Peña Katherine Lisset (2023)</i>
Procedencia:	<i>Lima</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Personal administrativo que labora en la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte.</i>
Significación:	<i>El objeto es medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.</i>

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Autorrealización	Personal con relación a las actividades que desempeña con una perspectiva hacia el futuro, que haga posible seguir avanzando, escalando profesionalmente, desarrollarse y sintiéndose realmente realizados (Turkosqui, 2021).
	Involucramiento Laboral	Es aquella manera de involucrarse e identificarse con los valores, metas, normativas propuestas en cada una de las instituciones (Turkosqui, 2021).
	Supervisión	Evaluaciones del personal de un mayor cargo acerca de las responsabilidades dentro de las actividades laborales (Turkosqui, 2021).
	Comunicación	Es el nivel de celeridad, fluidez, coherencia y además de la precisión de los datos relativos y apropiados sobre el funcionamiento interno de la empresa (Turkosqui, 2021).
	Condiciones Laborales	La organización aporta los agentes físicos, económicos y psicológicos necesarios para completar las tareas asignadas para que el trabajo se pueda realizar fácilmente (Turkosqui, 2021).
Desempeño Laboral	Eficacia	Nos permite entenderla como los actos o esfuerzos realizados con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados (Chiavenato 2019)
	Eficiencia	Se ocupa de los medios y los procedimientos más indicados, los cuales deben estar debidamente planeados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles (Chiavenato 2019)
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo, juega un papel importante en el buen desempeño de los colaboradores, por lo que los grupos de trabajo deben estar bien capacitados y tener un buen ambiente para la evaluación de la calidad y el desempeño (Chiavenato 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023, elaborado por Katherine Lisset Velásquez Peña, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial 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.

FORMATO DE VALIDACIÓN

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

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

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo Personal	¿Usted considera que las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse?	4	4	4	-
	¿Usted considera que se promueven capacitaciones para el desarrollo de destrezas y habilidades?	4	4	4	-
	¿Usted considera que se presentan oportunidades de crecer en la institución?	4	4	4	
Desarrollo Profesional	¿Usted considera que se puede desarrollar una carrera profesional en esta organización?	4	4	4	
	¿Usted considera que se valora los altos niveles de desempeño de los servidores administrativos de la UE, Dirección de Redes Integradas de Salud?	4	4	4	
	¿Usted considera que el jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿Usted considera que se reconocen los logros en el trabajo que se desarrolla?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la Institución	¿Usted se siente identificado con la institución?	4	4	4	-
	¿Usted considera que cuando se requiere de apoyo en sus días libres está dispuesto a colaborar con la institución?	4	4	4	-
	¿Usted considera que se valora su trabajo en el área que trabaja?	4	4	4	
Compromiso con la entidad	¿Usted recibe felicitaciones de parte de su jefe inmediato que lo motivan a seguir mejorando?	4	4	4	
	¿Usted considera que los servidores administrativos están comprometidos con la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que existe clara definición de la misión, visión y valores en la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que la institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: SUPERVISION

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justicia	¿Usted considera que el jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	4	4	4	-
Seguimiento y Control	¿Usted considera que existe un trato justo en la UE? ¿Dirección de Redes Integradas de Salud?	4	4	4	-
Preparación	¿Usted considera que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades o funciones asignadas?	4	4	4	-

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición	¿Usted considera que se recibe la preparación necesaria para realizar las labores asignadas?	4	4	4	-
Metas y Objetivos	¿Usted considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	4	4	4	-
Evaluación	¿Usted considera que los objetivos de trabajo están claramente definidos?	4	4	4	-
	¿Usted considera que el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	4	4	4	-
	¿Usted considera que la evaluación que se hace a los servidores, ayuda a mejorar la tarea?	4	4	4	-

Cuarta dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accesibilidad a información	¿Usted considera que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	4	4	4	-
Interacción	¿Usted considera que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	4	4	4	-
Interacción	¿Usted considera que se ofrece la información necesaria para la toma de decisiones y evitar errores?	4	4	4	-
Solución de problemas	¿Usted considera que en la entidad se afrontan y superan los obstáculos?	4	4	4	-
Comunicación Interna	¿Usted considera que el jefe inmediato escucha los planteamientos o sugerencias que se le hacen?	4	4	4	-
Comunicación Interna	¿Usted considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	4	4	4	-
Escucha Activa	¿Usted considera que en la oficina la información fluye adecuadamente?	4	4	4	-

Quinta dimensión / subcategoría: CONDICIONES LABORALES

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elementos materiales	¿Usted considera que se cuenta con tecnología que facilita el trabajo?	4	4	4	-
	¿Usted es cuidadoso con las herramientas y demás equipos de la institución utilizados para el desarrollo de sus tareas?	4	4	4	-
Elementos económicos	¿Usted considera que la remuneración es atractiva?	4	4	4	-
	¿Usted considera que el sueldo que percibe le permite cumplir con sus obligaciones familiares?	4	4	4	-
Cooperación	¿Usted considera que puede seguir creciendo profesionalmente para mejorar sus ingresos económicos?	4	4	4	-
	¿Usted considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	4	4	4	-
	¿Usted considera que el grupo en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	4	4	4	-
	¿Usted considera que los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	4	4	4	-

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

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados Esperados	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	-
Logro de metas y objetivos	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	-
	¿Usted considera que es lo suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes?	4	4	4	-
Cumplir con tareas asignadas	¿Usted cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato?	4	4	4	-
	¿Usted considera que mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?	4	4	4	-
	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?	4	4	4	-
	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: EFICIENCIA

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Anticipación	¿Usted considera que termina su trabajo en el tiempo establecido?	4	4	4	-
	¿Usted considera que ejecuta sus actividades según los procedimientos de las tareas a desarrollar?	4	4	4	-
	¿Usted considera que identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?	4	4	4	-

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso adecuado de los recursos	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral??	4	4	4	-
	¿Usted realiza el buen uso de los materiales entregados?	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	¿Usted considera que le agrada trabajar con sus compañeros de equipo u oficina?	4	4	4	-
	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros?	4	4	4	-
	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva dentro de la entidad?	4	4	4	-
Participación en equipo	¿Usted colabora con los demás para lograr objetivos del equipo?	4	4	4	-
	¿Usted promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. África del Valle Calanchez Urribarrí

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración y Doctorado en Ciencias. Mención Gerencia. (Dejar Vacío)

30 de junio de 2023



Dra. África Calanchez Urribarrí
CE. 000573626
Docente investigadora

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. CARLOS MANUEL GONZALEZ CHAVEZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad San Pedro	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Docente (10 años de experiencia)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.</i>
Autor (a):	<i>Velásquez Peña Katherine Lisset (2023)</i>
Procedencia:	<i>Lima</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Personal administrativo que labora en la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte.</i>
Significación:	<i>El objeto es medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.</i>

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	Autorrealización	Personal con relación a las actividades que desempeña con una perspectiva hacia el futuro, que haga posible seguir avanzando, escalando profesionalmente, desarrollarse y sintiéndose realmente realizados (Turkosqui, 2021).
	Involucramiento Laboral	Es aquella manera de involucrarse e identificarse con los valores, metas, normativas propuestas en cada una de las instituciones (Turkosqui, 2021).
	Supervisión	Evaluaciones del personal de un mayor cargo acerca de las responsabilidades dentro de las actividades laborales (Turkosqui, 2021).
	Comunicación	Es el nivel de celeridad, fluidez, coherencia y además de la precisión de los datos relativos y apropiados sobre el funcionamiento interno de la empresa (Turkosqui, 2021).
	Condiciones Laborales	La organización aporta los agentes físicos, económicos y psicológicos necesarios para completar las tareas asignadas para que el trabajo se pueda realizar fácilmente (Turkosqui, 2021).
Desempeño Laboral	Eficacia	Nos permite entenderla como los actos o esfuerzos realizados con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados (Chiavenato 2019)
	Eficiencia	Se ocupa de los medios y los procedimientos más indicados, los cuales deben estar debidamente planeados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles (Chiavenato 2019)
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo, juega un papel importante en el buen desempeño de los colaboradores, por lo que los grupos de trabajo deben estar bien capacitados y tener un buen ambiente para la evaluación de la calidad y el desempeño (Chiavenato 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023, elaborado por Katherine Lisset Velásquez Peña, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial 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.

FORMATO DE VALIDACIÓN

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

Variable/categoría: CLIMA ORGANIZACIONAL

Primera dimensión / subcategoría: AUTORREALIZACION

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo Personal	¿Usted considera que las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse?	4	4	4	
	¿Usted considera que se promueve capacitaciones para el desarrollo de destrezas y habilidades?	4	4	4	
	¿Usted considera que se presentan oportunidades de crecer en la institución?	4	4	4	
Desarrollo Profesional	¿Usted considera que se puede desarrollar una carrera profesional en esta organización?	4	4	4	
	¿Usted considera que se valora los altos niveles de desempeño de los servidores administrativos de la UE, Dirección de Redes Integradas de Salud?	4	4	4	
	¿Usted considera que el jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿Usted considera que se reconocen los logros en el trabajo que se desarrolla?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE.
 Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la Institución	¿Usted se siente identificado con la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que cuando se requiere de apoyo en sus días libres está dispuesto a colaborar con la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que se valora su trabajo en el área que trabaja?	4	4	4	
Compromiso con la entidad	¿Usted recibe felicitaciones de parte de su jefe inmediato que lo motiva a seguir mejorando?	4	4	4	
	¿Usted considera que los servidores administrativos están comprometidos con la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que existe clara definición de la misión, visión y valores en la institución?	4	4	4	
	¿Usted considera que la institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: SUPERVISION

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE.
 Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justicia	¿Usted considera que el jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	4	4	4	
Seguimiento y Control	¿Usted considera que existe un trato justo en la UE? ¿Dirección de Redes Integradas de Salud?	4	4	4	
Preparación	¿Usted considera que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades o funciones asignadas?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición	¿Usted considera que se recibe la preparación necesaria para realizar las labores asignadas?	4	4	4	
Metas y Objetivos	¿Usted considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	4	4	4	
Evaluación	¿Usted considera que los objetivos de trabajo están claramente definidos?	4	4	4	
	¿Usted considera que el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	4	4	4	
	¿Usted considera que la evaluación que se hace a los servidores, ayuda a mejorar la tarea?	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: COMUNICACIÓN

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE.
 Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accesibilidad a información	¿Usted considera que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	4	4	4	
Interacción	¿Usted considera que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	4	4	4	
Interacción	¿Usted considera que se ofrece la información necesaria para la toma de decisiones y evitar errores?	4	4	4	
Solución de problemas	¿Usted considera que en la entidad se afrontan y superan los obstáculos?	4	4	4	
Comunicación Interna	¿Usted considera que el jefe inmediato escucha los planteamientos o sugerencias que se le hacen?	4	4	4	
Comunicación Interna	¿Usted considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	4	4	4	
Escucha Activa	¿Usted considera que en la oficina la información fluye adecuadamente?	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: CONDICIONES LABORALES

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE.
 Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elementos materiales	¿Usted considera que se cuenta con tecnología que facilita el trabajo?	4	4	4	
	¿Usted es cuidadoso con las herramientas y demás equipos de la institución utilizados para el desarrollo de sus tareas?	4	4	4	
Elementos económicos	¿Usted considera que la remuneración es atractiva?	4	4	4	
	¿Usted considera que el sueldo que percibe le permite cumplir con sus obligaciones familiares?	4	4	4	
Cooperación	¿Usted considera que puede seguir creciendo profesionalmente para mejorar sus ingresos económicos?	4	4	4	
	¿Usted considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	4	4	4	
	¿Usted considera que el grupo en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	4	4	4	
	¿Usted considera que los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	4	4	4	

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL**Primera dimensión / subcategoría: EFICACIA**

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE.
 Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados Esperados	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	
Logro de metas y objetivos	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	
	¿Usted considera que es lo suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes?	4	4	4	
Cumplir con tareas asignadas	¿Usted cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato?	4	4	4	
	¿Usted considera que mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?	4	4	4	
	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?	4	4	4	
	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: EFICIENCIA

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE.
 Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Anticipación	¿Usted considera que termina su trabajo en el tiempo establecido?	4	4	4	
	¿Usted considera que ejecuta sus actividades según los procedimientos de las tareas a desarrollar?	4	4	4	
	¿Usted considera que identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso adecuado de los recursos	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral??	4	4	4	
	¿Usted realiza el buen uso de los materiales entregados?	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la dimensión: Encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	¿Usted considera que le agrada trabajar con sus compañeros de equipo u oficina?	4	4	4	
	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros?	4	4	4	
	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva dentro de la entidad?	4	4	4	
Participación en equipo	¿Usted colabora con los demás para lograr objetivos del equipo?	4	4	4	
	¿Usted promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DR. CARLOS MANUEL GONZALES CHÁVEZ**

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Dr. Ciencias Administrativas.

20 de julio de 2023



Firma del evaluador
DNI

Anexo 6. Turniting

Clima Organizacional y desempeño Laboral AD, DIRIS LN - TUNITING.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	15%	6%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Corporación Universitaria del Sucre - Corposucre Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo 7: Carta de solicitud a la empresa



Universidad
César Vallejo

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

Trujillo, 28 de septiembre del 2023

Señor(a)

M.C. ODALIS JIMÉNEZ ROJAS

DIRECTORA GENERAL

DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE

JR. INDOAMÉRICA MZ 02 LT 03 ASOC. VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE. DISTRITO DE INDEPENDENCIA-LIMA

De mi mayor consideración:

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

En este sentido, presento a el(la) Bachiller **KATHERINE LISSET VELASQUEZ PEÑA**

con DNI 44675907, que viene desarrollando la tesis "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ADMINISTRATIVOS DE LA UE. DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD, LIMA NORTE, 2023**

", la cual en su título y objetivos conlleva a la utilización de datos referidos de su digna institución, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Hans Mejía Guerrero
JEFE DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Anexo 8: Carta de autorización a la empresa



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

CARGO
DOCUMENTO

MEMORANDO MÚLTIPLE N° 364-2023-MINSA/DIRIS-LN/6/OEISDI

A : C.D. JIM TULLIO ROMERO LLOCLLA
Director Ejecutivo de la Dirección Administrativa.
Q.F MARTHA ANGELICA SOLAR MAGNO
Directora Ejecutiva de la Dirección de Medicamentos, Insumos y Drogas.
ING. RAUL ALEJANDRO FERNANDEZ AZAHUANCHE
Director Ejecutivo de la Dirección de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria.
M.C. BRÍGIDA DEL PILAR GRECIA TUEROS SALAZAR
Jefa de la Oficina de Intervenciones Sanitarias
LIC. JENNY ROJAS SANDOVAL
Jefa de la Oficina de Gestión del Riesgo de Desastre y Defensa Nacional en Salud.
LIC. CARMEN CRISMELIA ALVARADO HERRADA
Jefe de la Oficina de Seguros.
M.C. GLADYS VERONIKA BECERRA RICCI
Jefa de la Oficina de Servicios en Salud /
Oficina Apoyo al Diagnóstico
LIC. ASUNCIONA HUAMÁN CRUZ
Jefa de la Oficina de Gestión de la Calidad /
Oficina Monitoreo y Supervisión

ASUNTO : Autorización para ejecución de Proyecto de Investigación.

REFERENCIA: a) Nota Informativa N°1711-2023-MINSA/DIRIS-LN/3/ORH
b) Expediente 2023-02-0000052007

FECHA : Independencia, 31 Oct. 2023

Mediante la presente me dirijo a Usted para saludarle cordialmente, y a su vez, en atención a los documentos de la referencia, presentar a la señorita Velásquez Peña Katherine Lisset, identificada con DNI N° 44675907, Bachiller de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad César Vallejo, quien con fecha 23 de octubre de 2023 presenta **opinión favorable** de la Dirección Administrativa de la DIRIS Lima Norte, para ejecutar el proyecto de investigación denominado: "**Clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos de la UE. Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Norte, 2023**".

Al respecto, el referido proyecto de investigación, se realizará a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos (cuestionario), a sesenta (60) colaboradores de las Oficinas/Unidades Funcionales, pertenecientes a la Dirección a su cargo; motivo por el cual, se solicita socializar el presente, para que brinden las facilidades durante el desarrollo del estudio.

Finalmente, el investigador deberá respetar las normas internas de la sede administrativa de la DIRIS Lima Norte y comunicar el término de la recolección de datos del estudio.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

HSGS/JS/MO/MJV/mrsc
Archivos

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
DIRECCIÓN DE MONITOREO Y GESTIÓN SANITARIA
M.C. HENRY S. GAMBOA SERPA
CMP 23653
DIRECTOR EJECUTIVO



Anexo 9. Listado total de la Población

N.	APELLIDOS Y NOMBRES
1	AGUILAR SILVESTRE CINTHIA JACKELINE
2	ALVA ALVARADO MILAGROS ESTHEFANY
3	ANAYA MINAYA EDWIN ELMER
4	ANYOSA CARTOLIN JUAN CARLOS
5	BENAVIDES ZEGARRA JAQUELINE ERMINIA
6	CARLOS ALBERTO HURTADO CHANCOLLA
7	CASTILLO MOGROVEJO JULIO CESAR
8	CASTILLO SALCEDO CAROL STEPHANY
9	DIESTRA LA MADRID MIGUEL FRANCISCO
10	DIAZ QUISPE CARLOS ARTURO
11	DURAND GUEVARA ABISAG
12	ESCAJADILLO SUAREZ HILDER LUIS
13	ESCOBEDO BURGOS MIRIAN HAYDE
14	ESPINOZA RAMOS RODOLFO SEBASTIAN
15	FIGUEROA RUBIO YOFRE MANUEL
16	FLORES OBREGON DENNIS ISRAEL
17	GARAY SIGIL HERBERT JOSEPH GREEN
18	GARCIA BERETTA CECILIA NORMA
19	GARCIA NUÑEZ YANETH YESSICA
20	GOMEZ MIGUEL NERBERTO GUILLERMO
21	GONZALES GUZMAN ALBERTO
22	GUTIERREZ QUINTANILLA RONALD ANTONIO
23	HERNANDEZ ARMAS ALCIDES
24	HOKAMA CASTILLO WALTER
25	HUAMAN PAJUELO VICTOR JESUS
26	ISMODES TITO JHONNY BRAYAN
27	JUAN NICOLAS ORTIZ FERNADEZ
28	LIV YOVANA MIRANDA CASTILLO
29	LLANOS BALTAZAR ARTURO
30	LOPEZ ROJAS EDWIN ORLANDO

N.	APELLIDOS Y NOMBRES
31	MARMOLEJO CURACA CESAR AUGUSTO
32	MARTINEZ ROMERO CARLOS FERNANDO
33	MELLENDEZ MEDINA ELIZABETH CONSUELO
34	MELLENDEZ PEÑA FIORELLA LIZZETT
35	MORALES GAYTAN DE FLORES NORA ANGELICA
36	NESTOR EDUARDO CORDOVA MARTHANS
37	NIETO TUESTA ANTHONY BRIAN
38	OCAMPO HEREDIA VEIDY MARYSABEL
39	PAUCAR RAMIREZ ANGELO DUSTYN
40	POLANCO CASTRO JOSELUIS AURELIO
41	QUIBIO AYUSO HILDA MAGALI
42	QUIROGA ROSAS ROBERTO CARLOS
43	RAFAEL ROSALES ROCIO
44	RAMIREZ ATENCIO CLAUDIO WILLBERT
45	RAMOS BRAVO NIEVES MILAGROS
46	RODRIGUEZ CRUZADO MISAEAL
47	ROJAS CERRO SANTOS SANTIAGO
48	ROJAS QUISPE LUIS ALBERTO
49	ROJAS ROMERO LENIN BASILIO
50	ROJAS SERNA ELVA
51	SAAVEDRA HIDALGO NERY
52	SAMARITANO ESPINOZA ROSARIO DEL PILAR
53	SANCHEZ VELARDE GRISELDA MADELEINE
54	SOLARI ALMEYDA JOSE LUIS
55	SOTIL ROBLES LUZ MALENA
56	SUAREZ VILLAGOMEZ CIRO FROYLAN
57	SUCUITANA GOMERO JIMMY MANOLO
58	TIJERO ALVAREZ FERNANDO
59	VELAQUEZ CABRERA DORIS
60	VILLACORTA RAMIREZ SOLANGE

Anexo 10. Artículo Científico

[CORICODE] Acuse de recibo de envío Recibidos x



Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo <editorial@comunicacionunap.com>

dom, 5 nov, 12:33 (hace 13 días)



para mí ▾

Katherine Iisset Velasquez Peña:

Gracias por enviar el manuscrito, "el Organizational climate and work performance in the administrative staff of the EU. Directorate of Integrated Health Networks, Lima North, 2023." a Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/authorDashboard/submission/960>

Nombre de usuario/a: kalizz_1604

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Emilio Flores Mamani

--

Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo.

ISSN 2219-7168 | eISSN 2226-1478

E.P. Ciencias de la Comunicación - Facultad de Ciencias Sociales

Universidad Nacional del Altiplano

Av. Floral 1153, Código Postal 21001

Puno, Perú.