



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del
personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas
periodo 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Arandia Agrada, Yhameliz Sheyla (ORCID: 0000-0002-6401-7026)

ASESORA:

Mg. Soto Hidalgo Cinthya Virginia (ORCID: 0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Para mis padres y hermanos por ser mi ayuda y soporte a lo largo de estos años y sobre todo por ser parte indispensable de cada uno de mis logros; para ustedes cada uno de mis logros y vivencias.

AGRADECIMIENTO

Para la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir obteniendo más conocimientos, a través de todos los docentes de esta casa de estudios.

Contenido

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCION	1
I. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	15
a. Tipo y diseño de investigación	15
b. Variables y operacionalización	16
c. Población, muestra y muestreo	16
d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
e. Procedimientos	19
f. Análisis de datos	19
g. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	39
IX. ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	13
Comportamientos del Desempeño según Robbins y Timothy (2013)	13
Tabla 2	17
Expertos validadores	17
Tabla 3	18
Resumen del procesamiento del cuestionario – Clima organizacional.....	18
Tabla 4	18
Resumen del procesamiento del cuestionario – Desempeño	18
Tabla 5	20
Prueba de normalidad.....	20
Tabla 6	22
Nivel de influencia de la dimensión Comunicación	22
Tabla 7	23
Nivel de influencia de la dimensión Involucramiento	23
Tabla 8	24
Nivel de influencia de la dimensión Realización	24
Tabla 9	25
Nivel de influencia de la dimensión Supervisión.....	25
Tabla 10	26
Nivel de influencia de la dimensión Condiciones Laborales	26
Tabla 11	27
Nivel de influencia del Desempeño Laboral.....	27
Tabla 12	28
Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño.....	28
Tabla 13	28
Correlación entre Comunicación y Desempeño.....	28
Tabla 14	29
Correlación entre Involucramiento y Desempeño	29
Tabla 15	30
Correlación entre Realización y Desempeño	30
Tabla 16	30
Correlación entre Supervisión y Desempeño	30
Tabla 17	31
Correlación entre Condiciones Laborales y Desempeño	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	10
Entorno Laboral según Sonia Palma.....	10
Figura 2	22
Nivel de influencia de la dimensión Comunicación	22
Figura 3	23
Nivel de influencia de la dimensión Involucramiento.....	23
Figura 4	24
Nivel de influencia de la dimensión Realización	24
Figura 5	25
Nivel de influencia de la dimensión Supervisión.....	25
Figura 6	26
Nivel de influencia de la dimensión Condiciones laborales	26
Figura 7	27
Nivel de influencia del Desempeño.....	27

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021, en donde se midió a las variables que fueron objeto de estudio a través de la recopilación de información siendo este una investigación. Además, esta investigación fue de diseño no experimental y de nivel correlacional; de corte transversal. De acuerdo con los resultados del análisis de la variable de Clima Organizacional y Desempeño se observó una correlación según el análisis de Pearson de 0,599 siendo este considerado con la existencia de una correlación medio alta; además se determina que existe relación significativa entre las variables independiente sobre el desempeño.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño, Administrativo

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of the organizational climate on the performance of the administrative staff of the DISA Apurímac II, Andahuaylas - 2021, where the variables that were the object of study were measured through the collection of information being this a research. In addition, this research was of non-experimental design and correlational level; cross-sectional. According to the results of the analysis of the Organizational Climate and Performance variable, a correlation according to Pearson's analysis of 0.599 was observed, being this considered with the existence of a medium-high correlation; it is also determined that there is a significant relationship between the independent variables on performance.

Keywords: Organizational Climate, Performance, Administrative

I. INTRODUCCION

La investigación se encuentra intrínsecamente bajo el lineamiento de la Gestión pública; actualmente servidores públicos del Estado Peruano se rigen a diferentes modalidades de contrato laboral tal como es el caso de aquellos bajo el D.L. N° 1057 y su reglamento D.S. N° 075-2008-PCM, en donde se manifiesta que el personal que se encuentra contratado bajo esta modalidad no está comprendido bajo el ámbito del empleo público (D.L.N° 276), o bajo régimen laboral de la actividad privada (D.L. N° 728), produciéndose una diferencia con los bien llamados empleados públicos y el personal CAS; y según el acuerdo dentro de las políticas públicas del Estado peruano al 2021 N° 14 habla acerca del “Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo”; que busca brindar condiciones propicias y fomentar el bienestar laboral, debido a que las mencionadas son desiguales y no constituyen a generar un buen clima laboral.

A pesar de vigencia de la Ley del Servicio Civil desde el año 2013, muchas de las entidades no han logrado implementarla hasta la actualidad, sin lograr dar igualdad a todos los servidores del estado sin importar su condición contractual.

Es así que en la Dirección Subregional de Salud Chanka se observa que gran porcentaje del personal activo que labora dentro de la sede administrativa es considerado personal CAS debido a su régimen de modalidad contractual; y estos son aquellos principales promotores del logro de las metas u objetivos de la entidad durante los ejercicios económicos, tanto en su desempeño como funcionarios y/o servidores públicos; se observa diferencias entre el personal nombrado de la entidad y el personal CAS a lo largo de las horas laborales, generándose discrepancias, incomodidades, fastidio entre los integrantes de esta entidad; perjudicando el correcto desarrollo de las actividades y atención a los usuarios. Además de estas existen más limitantes que se ven reflejados en el desempeño que estos servidores den productos del estado del Clima Organizacional en la entidad durante sus horas laborales.

De lo expuesto y tras realizar el estudio de diferentes investigaciones referentes a las variables en estudio se ha determinado el siguiente problema de investigación ¿Existe influencia del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021?

Por otro lado, como problemas específicos tenemos: ¿Existe influencia de la realización personal sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas - 2021?; ¿Existe influencia del involucramiento laboral sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas - 2021?; ¿Existe influencia de la supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas - 2021?; ¿Existe influencia de la comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas - 2021?; ¿Existe influencia de las condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas - 2021?

La presente investigación tiene una justificación social, con el propósito de que las entidades públicas puedan observar y prestar mayor atención a la influencia significativa existente entre el clima organizacional sobre el desempeño de los servidores bajo la modalidad CAS y así lograr cumplir con las directivas y Manuales elaborados por el Servir; de esta manera ser un modelo de aplicación en las diferentes entidades públicas que no hayan aplicado ninguna de estas.

Asimismo, esta investigación cuenta con una justificación teórica, ya que, se lograr determinar los factores que influyen en la variable del clima organizacional sobre el desempeño, observando así de esta manera cuales son los factores que impiden el cumplimiento de metas y objetivos bajo esta premisa.

Además, cuenta con una justificación práctica, debido a que esta nos ayudara a determinar el nivel de influencia existente entre ambas variables en los servidores que se encuentran bajo la modalidad CAS; así como nos darán

una visión clara de los factores que predominan en la relación de estas variables.

La realización de este estudio es importante debido a que nos permite determinar la influencia del clima laboral sobre el desempeño en su dimensión general y específica, es por ello que es de relevancia el estudio de estas variables para el personal CAS y establecer las repercusiones de estos en la entidad; además de esta, el presente estudio servirá como antecedente para las demás entidades públicas para así tener en cuenta que contar con un buen clima laboral ayudara en la mejorara el desempeño de los servidores públicos

Finalmente, como objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño del personal de una entidad de salud, Andahuaylas - 2021 y los objetivos específicos son: Determinar la influencia de la realización personal sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021; Determinar la influencia del involucramiento laboral sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021; Determinar la influencia de la supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021; Determinar la influencia de la comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021; Determinar la influencia de las condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021.

Para tales consideraciones, tenemos las siguientes hipótesis general: Existe influencia significativa del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021. y como hipótesis específicas son: Existe influencia significativa de la realización personal sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021; Existe influencia significativa del involucramiento laboral sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021; Existe influencia de la significativa supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021; Existe influencia de la significativa

comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021;Existe influencia significativa de las condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021.

I. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo se expondrán algunos trabajos de investigación nacional en donde se desarrollan las variables en estudio, es así como se detallan los siguientes:

En Chimbote, López (2020) en su trabajo referente al Clima y desempeño en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote, determino como objetivo la relación de ambas variables sobre los trabajadores de esta entidad. En estudio estuvo basado en un enfoque cuantitativo de método no experimental-transaccional transversal; se empleó como instrumento para el recojo de información un cuestionario en 90 personas. Se obtuvo, que del 100% de sus encuestados, 46.7% de los empleados manifiestan un nivel de clima laboral medio y un 43.3% fue regular. Por otro lado, la tesis concluyo con la existencia fuerte y directa entre ambas variables en los trabajadores de la entidad de salud.

En Cajamarca, Fabian (2019) en su trabajo de postgrado referente al estudio de ambas variables sobre los trabajadores administrativos de una universidad nacional; propuso como objetivo establecer la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral con el propósito de establecer medidas correctivas. Este estudio se basó es cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, bajo un diseño transversal correlacional; y se emplearon encuestas como técnica de recolección de información en un total de 73 personas. La investigación el 46% de los encuestados manifiesta que la confianza y la toma de decisiones se encuentran de acuerdo con la dimensión de estructura institucional y el 59% está en las recompensas de acuerdo con la motivación de estas; por su parte más de la mitad en las dimensiones de hábitos, valores y costumbres determinaron que el clima organizacional es autoritario paternalista por los enunciados anteriores. Por otro lado, se dio como conclusión que si existe influencia directa entre ambas variables y estas son de moderadamente positivas.

En Lima, Palacios (2019), en su tesis de doctoral referente al estudio de ambas variables sobre del personal administrativo, propuso el objetivo determinar la medida se relacionan ambas variables en el personal administrativo de los Distritos de Salud. Esta investigación se basó en un

enfoque cuantitativo de tipo correlacional con un diseño descriptivo, en donde emplearon el cuestionario como instrumento de recolección de información para un total de 73 personas, logrando así determinar que existe relación positiva y significativa entre las variables de estudio; y que el desempeño de los trabajadores está basado en las percepciones que este pueda tener de su ambiente, siendo un factor para resultados positivos o negativos. Por otro lado, esta investigación sobre la correlación de las variables logro alcanzar un resultado adecuado para establecer la existencia de la correlación entre ambas variables, se obtuvo (0,870).

En Lima, Ruiz (2021) en su investigación de maestría referente a las variables de estudio sobre los servidores civiles de una entidad de salud, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables en la entidad. Este estudio es una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlación y diseño no experimental; utilizando como método de recolección de información la Prueba Tau-b de Kendall y Coeficiente de correlación de Spearman en un total de 312 personas. Teniendo como resultado que del 100% del estudio realizado se menciona que el clima laboral muestra un nivel más que aceptable pues el 69,6% percibe que es aceptable, 5,1% como muy favorable, nivel medio un 25,3%, y sobre el desempeño laboral en sus diferentes dimensiones individuales se determinó que un 44% lo clasifica como excelente, insuficiente fue por un 28%; medio por 15%, mejorable por 10% y destacado con un 3% del total de la aplicación del instrumento de recolección de información al 100%. Por otro lado, la investigación concluyo que sí que existe relación directa y positiva entre ambas variables dentro de la entidad.

En Tarapoto, Solano (2017), es su trabajo referente a las variables de estudio sobre los trabajadores de una entidad pública, determino como objetivo afirmar la relación entre ambas variables en el personal de la Gerencia Territorial Huallaga Central. Esta investigación se basó en el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional, empleándose para el recojo de información el cuestionario en un total de 20 personas. Se evidencio la existencia de una relación significativa y correlacional entre las variables dentro de la entidad de estudio; mostrándose un valor positivo y de 0,675 del total de la aplicación de los instrumentos. Este resultado dio a conocer las malas acciones y un inadecuado clima dentro de la organización, repercutiendo directamente

en el desempeño de los colaboradores de la institución. Es decir, los trabajadores expusieron que el clima laboral en esta entidad es inadecuado ya que un 50% señaló que el clima es inadecuado y el 55% regular en referencia al desempeño.

Ahora se expondrán algunos trabajos de investigación internacional en donde se desarrollan las variables en estudio, es así como se detallan los siguientes:

En Ecuador, Santamaria (2020), en su investigación referente a la incidencia entre clima y desempeño laboral de los empleados de en empresa, determinaron como objetivo observar si el clima organizacional en las diferentes dimensiones seleccionadas tuvo incidencia en el desempeño laboral de la empresa. Este estudio tuvo un enfoque mixto, de tipo y diseño mixto; en donde se empleó como instrumento de recolección de información el cuestionario que fue aplicado a una muestra de 106 personas. Se tuvo como resultados, que la comunicación tiene un fuerte impacto con un 0,68 en referencia al desempeño; el trabajo con un nivel de 0,611, la remuneración con un 0,605 y el reconocimiento con un 0,502 y el liderazgo en un 0,493 en correlación al desempeño en la empresa. Por otro lado, se determinó que el clima laboral incidía en el desempeño esto lo determinó en los primeros resultados estadísticos sobre las variables y las dimensiones; y en la prueba de inferencia aplicados a los mismo se pudo consolidar la afirmación y se descartó la independencia entre las variables de estudio.

En Ecuador, Gonzales (2020) en su investigación referente al clima organizacional de los servidores públicos de una entidad, tuvo como objetivo determinar si ambas variables tienen relación en esta entidad. Este estudio tuvo en enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y método descriptivo en donde se empleó la encuesta como instrumento de recolección de información en un total 10 muestras de la entidad. Esta investigación tuvo el resultado siguiente: se muestra relación directa entre ambas variables y esta es fuerte, directa y estadísticamente significativa; indicando que a disposición que se aumente el clima organizacional en la entidad también se verá un efecto positivo en el desempeño. Por otro lado, se concluye que ambas variables poseen una asociación significativa, tales como la otorgación de tareas,

comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y entorno físico; siendo la excepción en los documentos internos establecidos por la gerencia, pero estos no influyen en la mentalidad y comportamiento de los empleados y funcionarios de la entidad.

En Ecuador, Matute y Rodríguez (2020) en su tesis referente al análisis y la incidencia entre las variables de estudio en una entidad bancaria, tuvo como objetivo analizar el clima laboral en su incidencia con respecto al desempeño. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y de diseño no experimental en donde se empleó el cuestionario para la recolección de información de una muestra de 150 personas pertenecientes a la entidad. se obtuvo como resultado que, si existe un clima organizacional adecuado dentro de la entidad, pero también nos indica que un 30% de los encuestados manifiestan inconformidad sobre aspectos como remuneración, reconocimiento, comunicación e intercambio de ideas; esta inconformidad no afecto en su desempeño laboral ya que se encontró que hay interés por la entidad. por otro lado, se concluye que ambas variables se relacionan, ya que ambas corresponden a subsistemas de la gestión del talento humano y esta entidad muestra una situación favorable a nivel interno pues se maneja buenas relaciones personales; a nivel externo la situación es diferente ya que los usuarios se ven afectados por factores externos para determinar sus comportamientos.

En Colombia, Rivera (2020) en su trabajo de investigación referente a la cultura organizacional y el impacto en el desempeño de una empresa de salud, tuvo como establecer la relación existente entre el grado de consolidación de su cultura organizacional con el desempeño que se evidencia en el mercado sobre la organización. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo analítico, se emplearon la entrevista y encuestas a un total de 554 personas de las cuales 95 era personal de la empresa y el restante corresponde a los usuarios. la investigación tuvo como resultado sobre el equipo es que 43 personas (personal) tiene una percepción de muy alta calidad equivalentes al 71,5% del total de encuestas; y más al contrario se observó que las calificaciones más bajas obtenidas son en referencia a los incentivos y conocimientos de la empresa. por otro lado, se concluyó que las variables de la cultura organizacional fueron calificadas con puntajes superiores

a 3, lo que evidencia un bienestar general entre compañeros de equipo.

En Ecuador, Maigua (2016-2017) en su investigación referente a la incidencia entre las variables de estudio sobre los trabajadores en una empresa constructora, el objetivo fue determinar la incidencia entre ambas variables dentro de la empresa. Esta investigación tuvo un enfoque mixto y fue de tipo descriptivo, explicativo y bajo el método deductivo-inductivo en donde se recolectó información a través de un cuestionario aplicado a 60 personas. Se tuvo como resultado que si se encuentra influencia directa entre ambas variables que determinan el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, se llegó a la conclusión de que esta empresa no posee una correcta motivación para sus trabajadores por su nivel de desempeño en la empresa ocasionando desmotivación, las relaciones interpersonales no son efectivas y se necesita fomentar el trabajo en equipo ya que se observa la existencia de descontento en la mayoría de los empleados por la asignación de actividades que no son de su competencia, provocando de esta manera inconformidad entre los trabajadores.

El clima organizacional, tras el análisis de muchos autores se define como la percepción que se tiene del ambiente en el cual se labora; este puede ser considerado adecuado cuando la relación entre los integrantes causa efectos positivos (desempeño adecuado) y en otros aspectos negativos debido al comportamiento de los miembros que la integran no contribuyen a este. Por lo cual se expone a autores como:

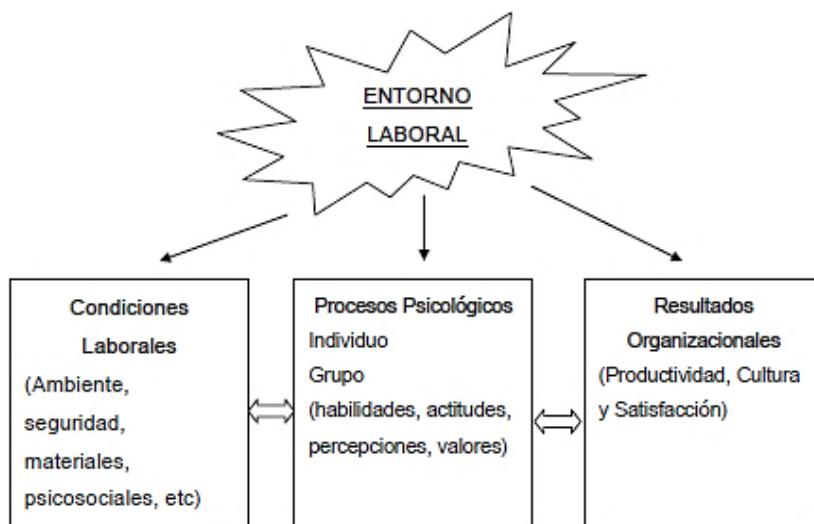
Según Chiavenato (2011), lo define como el ambiente que existe entre los miembros de la organización, estando estrechamente vinculado a la motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

Según Palma (2004), es la percepción que se tiene sobre el ambiente laboral y sus aspectos; que su estudio orienta a tomar acciones preventivas y correctivas que son vitales para mejorar los procesos y resultados organizacionales. Además contar con un diagnóstico correcto del entorno laboral de una organización deberá consistir en la evaluación del entorno que se ofrezcan para el rendimiento de los miembros que se

encuentran involucrados en la organización, teniendo en cuenta a las condiciones laborales, procesos psicológicos y resultados organizacionales.

Figura 1

Entorno Laboral según Sonia Palma.



Fuente: Palma, S. (2004)

Según Palma (2004) el tener un diagnóstico integral de los factores que afectan a la organización es considerado poseer una visión integral de la organización; además de los aspectos técnicos de tener en cuenta la implicación de: un proceso de codiagnóstico, promoción de la salud laboral, pericia en los psicosociales organizacionales y practica de acciones.

La evaluación del clima laboral/organizacional nos otorgara información pertinente para poder tomar decisiones asertivas con el fin de solucionar los problemas y las sugerencias que se otorguen mejoras organizacionales.

Se aprobó en el 2017 la “GGPC y CO SIGRH”, bajo la RPE N°150-2017-SERVIR-PE, este un instructivo que busca establecer las pautas y criterios para la ejecución progresiva en las entidades públicas; para obtener un ambiente de trabajo agradable para potenciar las habilidades de los servidores públicos. El responsable de esta implementación será la Oficina de RRHH. o quien haga de esta; quien desarrollará encuestas en concordancia a las

dimensiones que se logren visualizar en la entidad, esta encuesta se recomienda aplicar al total del personal.

Mediante el D. L. N° 1023 la Autoridad Nacional del Servicio Civil fue creada (SERVIR) para que ejerza la función de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos de las entidades públicas.

Bajo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establecieron los siete subsistemas bajo los cuales se encontrarán alineadas las entidades gubernamentales, bajo esta ley dan la relación que se dará entre servidores civiles y entidades basados en las políticas - prácticas establecidas en relación al manejo del personal; dentro de la Administración de Gestión de Recursos se consideran los siguientes procesos: seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales individuales y colectivas. bienestar social, cultura y clima organizacional; y comunicación interna.

Asimismo, mediante la RPE N°238-2014-SERVIR/PE que habla de las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de RR.HH en las organizaciones gubernamentales, señala que la cultura organizacional es la determinación de las características o manual de orientación de cómo se debe pensar y hacer las cosas dentro de una organización, es decir es la presentación de los principios, valores, conductas, normas, símbolos, etc., que se deberán adoptar por los integrantes de la organización, incluyendo la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

Además, indica que el clima laboral debe estar dirigido a mejorar y mantener la percepción de satisfacción colectiva en el trabajo de los miembros de la organización, entendiendo que la alta dirección es el responsable para el desarrollo de las actividades en la adecuación o implementación del manual y así lograr observar el clima laboral y poder medirlo y analizarlo, la comunicación de resultados, y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

El desempeño laboral, según Stoner (1994), manifiesta que el desempeño es la forma en la que los integrantes de una organización laboran de manera eficaz, para lograr alcanzar las metas comunes.

Según Newtron (2001) el desempeño es la medición de ejecución de las actividades observables de los trabajadores; es así que se manifiestan como las conductas sobre el cumplimiento de objetivos de la organización; si se observa que el desempeño del trabajador es positivo se tendrá como respuesta resultados óptimos.

Según Araujo y Guerra (2017); el desempeño es considerado como parte primordial en el desarrollo efectivo y éxitos de la organización; es decir el desempeño son las acciones relevantes observadas en los empleados de manera cotidiana en la organización; estas acciones pueden ser medidas en competencia individual y a su nivel de contribución con la empresa.

Robbins y Timothy (2013) es el proceso a través del cual el trabajador realiza sus actividades dentro de la organización; esto es muchas veces es definido como la productividad y/o capacidad en de producción del individuo en su entorno laboral bajo la supervisión; es decir el desempeño laboral es la capacidad de realizar actividades optimizando costos y realizando entregables de calidad.

Por tanto, podemos decir que el desempeño laboral depende del comportamiento de las personas sobre los resultados obtenidos; este este se encuentra caracterizado de manera individual, y se puede mencionar que las interacciones mutuas, habilidades, necesidades, la naturaleza del trabajo y la interrelación entre organizaciones, y el desempeño laboral son el resultado de la interacción entre todas estas variables.

Según Caldas (2016), es necesario medir el desempeño para poder observar la tendencia que se produzca de esta; para ello se elaboran instrumentos que puedan ser aplicados y validados de manera objetiva bajo un análisis teórico; el área responsable de aplicar estos instrumentos es el área de Recursos Humanos ya que es quien conoce las características de las áreas en estudio, así como los perfiles necesarios para estas.

Según Pacheco (2018), a través de la evaluación de desempeño se logrará detectar las deficiencias existentes sobre los colaboradores; el análisis de la evaluación ayudará a plantear alternativas de solución. Con las evaluaciones también se podrán observar nuevas oportunidades a otros empleados que tengan buenos resultados y podrán ser afectos a asensos, promociones, planes de entrenamiento o capacitación de acuerdo a sus habilidades.

Tabla 1

Comportamientos del Desempeño según Robbins y Timothy (2013)

DESEMPEÑO EN LA TAREA	CIVISMO	FALTA DE PRODUCTIVIDAD
Esta referido a la ejecución de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo lo cual contribuirá con el fin de apoyar a las necesidades de la organización individuales.	Está dirigido al ámbito psicológico de cada trabajador, es decir el trato y apoyo que puede brindar a sus compañeros de trabajo siempre con tolerancia, sugerencias constructivas con el fin de lograr los objetivos de la organización.	Está relacionado a aspectos que dañan la relación laboral. Son conductas que afectan el correcto funcionar de la empresa como los robos, hostilidad entre compañeros de trabajo y ausentarse con frecuencia.

Fuente: Robbins y Timothy (2013) – Adaptación Propia

Mediante la implementación de la Resolución Presidencial No. 306-2017-SERVIR-PE, se aprobó la “Directiva para el Desarrollo del Subsistema de Gestión del Desempeño” (Servir 2017b), cuyo propósito es desarrollar un marco regulatorio para el subsistema de gestión del desempeño en el ámbito público, se aprueban los lineamiento mediante los cuales el ente encargado que muchas del talento humano de la entidad será quien efectuara la aplicación de los diferentes planes de acción con el fin de poder mejorar los resultados de desempeño obtenidos del personal durante un periodo.

Además, tiene como objetivo brindar la implementación del subsistema de gestión del desempeño, formulando lineamientos para que las entidades públicas logren un mayor nivel de eficiencia y efectividad al identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores públicos en el proceso del sistema. En este caso, la gestión del desempeño debe entenderse como una herramienta formal de gestión de personal diseñada para evaluar el nivel de desempeño de los servidores físicos y su contribución a las metas y objetivos organizacionales, y luego comprobar las necesidades específicas de cada persona para mejorar su Desempeño, mejorando así el desempeño de la entidad.

El art.9 de la Ley N ° 30057 de la Ley del Servicio Civil establece que la gestión del desempeño incluye un proceso de evaluación del desempeño, cuyo propósito es estimular el buen desempeño y compromiso de los servidores públicos. El artículo 25 de las Disposiciones Generales de la Ley N ° 30057 (PCM 2016) estipula que la gestión del desempeño se sustenta en tecnología, herramientas confiables y consistentes, y métodos verificables para evaluar el cumplimiento de las funciones, compromisos y metas del servidor, de acuerdo con las metas de la organización. objetivos y una descripción general de los puestos que ocupan. También considera que los factores de evaluación son aspectos observables y verificables, a través de los cuales el evaluador apoyará la evaluación del desempeño del servidor evaluado, ya sea que se encuentre en el proceso del ciclo o cuando esté terminado.

II. METODOLOGIA

a. Tipo y diseño de investigación

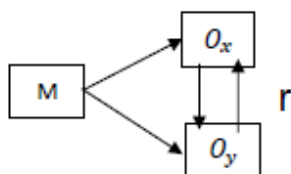
Esta investigación es de tipo básica, según Sampiere (2014) es aquella investigación básica ya que esta esta orientada a encontrar un nuevo conocimiento de manera sistemática, para así mejorar la realidad a estudiar.

El diseño es de carácter no experimental; según Hernández, Fernández & Baptista (2014) es aquella investigación que tiene un sentido u finalidad de observar un sinfín de fenómenos que ocurren en nuestro entorno y nos ayuda poder estudiarlos.

Además de esta investigación es de nivel correlacional, según Hernández (2014) este tipo de estudio es cuantitativo ya que intentan pronosticar el comportamiento de las variables en relación, además basan su correlación en el estudio de datos estadísticos de estas variables.

Por otro lado, la investigación se realizó en ambiente real, para así lograr determinar la relación entre ambas variables, esto enfocado en el personal administrativo bajo la modalidad contractual CAS de la DISA Apurimac II.

El diseño no experimental establece la siguiente formula:



Donde:

M: Es la muestra del estudio.

Ox: (Clima Organizacional)

Oy: (Desempeño)

r: Posible correlación entre Ox y Oy

b. Variables y operacionalización

Las variables en estudio fueron: desempeño y clima organizacional, las cuales son variables que tienen corte cualitativo, debido a que los resultados que se obtendrá para el análisis no serán numéricos, y se basarán a una escala ordinal. Según Gallardo (2017) existen dos tipos de variables para estudio las cuales pueden ser independientes o dependientes. En esta investigación la se reconoce al clima organizacional como la variable independiente y al desempeño como la variable dependiente.

Variable independiente: Clima Organizacional

Definición operacional: El clima organizacional comprende de 5 dimensiones: Comunicación, Involucramiento laboral, Realización Personal, Supervisión y Condiciones Laborales.

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Desempeño

Definición operacional: Esta variable comprende 4 dimensiones:

Capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil laboral.

c. Población, muestra y muestreo

Según Lepkowski (2008) la población es el vinculado de todos los objetos a estudiar y estos concuerdan con diferentes características similares. Ahora bien, la muestra viene a ser el subgrupo de la población a estudiar en la investigación. Este trabajo de investigación la población es de 43 personas del régimen CAS de la sede administrativa de la DISA Apurimac II

La muestra para esta investigación será igual a la población, es decir 43 personas de la sede administrativa que se encuentren bajo el régimen CAS; y no se aplicara ningún tipo de muestro ya que la población es igual a la muestra.

d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo se empleó para la variable del clima organizacional mediante las encuestas que se aplicaron a los trabajadores del régimen CAS de la sede administrativa de la DISA Apurímac II; a través de este instrumento se logró la recopilación de información de la variable en estudio en sus dimensiones.

En la variable desempeño se empleó el cuestionario, a través de la encuesta para la recolección de información de todas las dimensiones de la variable de desempeño de los trabajadores bajo el régimen CAS de la sede administrativa de la entidad de estudio.

Validez

Validez de contenido

Para la presente investigación se consideró a profesionales en materia de Gestión Pública, por lo que se aplicó el juicio de los siguientes expertos para la validación del instrumento de aplicación:

Tabla 2

Expertos validadores

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	GRADO	ESPECIALIDAD	OPINION
01	Zenon J. Leguia Carrasco	Doctor	Docente metodólogo	Aplica
02	Michel J. Mendez Escobar	Maestro	Docente metodólogo	Aplica
03	Teodolina R. Hidalgo Puell	Maestra	Gestión Publica	Aplica

Validez de Criterio

La variable clima organizacional cuenta con 5 dimensiones y 25 indicadores en total, la variable desempeño laboral tiene 4 dimensiones con un total de 20 indicadores.

Confiabilidad

Tras el análisis de la prueba de Alfa de Cronbach, se obtuvo el siguiente resultado para ambas variables:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	45

Variable: Clima Laboral

Tabla 3.

Resumen del procesamiento del cuestionario – Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	25

Variable: Desempeño

Tabla 4.

Resumen del procesamiento del cuestionario – Desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	20

Fuente: SPSS

e. Procedimientos

Para el presente trabajo se desarrollaron las fases que a continuación se mencionan:

Se solicitó autorización a la entidad de salud, para así determinar la población y muestra de la investigación a aplicar. Se continuó con la validación de los instrumentos a través del juicio de expertos. Se implementó la encuesta en los trabajadores del régimen CAS de la entidad de salud. Los resultados obtenidos de la implementación de la encuesta se organizaron de manera sistematizada, para así analizar los datos plasmados en el instrumento. Los datos sistematizados se trataron a través del SPSS.

f. Análisis de datos

Se organizó la información obtenida a través de la implementación del instrumento de recolección de información para poder ser implementados al Software IBM SPSS, por lo que primero cada pregunta del instrumento y sus respuestas fueron organizadas en Excel, a través de tablas que fueron ingresadas al IBM SPSS y poder realizarse la prueba de fiabilidad y determinar la confiabilidad del instrumento; para esto se empleó el Alfa de Cronbach ya que el enfoque de esta investigación es cuantitativo. Para determinar la correlación de las variables de investigación se empleó el método de Pearson, y así observar si las hipótesis planteadas con ciertas o nulas.

Pruebas previas

Se aplicó la prueba estadística de Shapiro Wilk para poder identificar la normalidad de la aplicación del instrumento hacia las variables, se empleó el sistema SPSS-25 con el cual se aprobó esta:

Tabla 5.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	E stadístico	l	ig.	E stadístico	l	ig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,096	3	200 [*]	,967	3	242
DESEMPEÑO	,084	3	200 [*]	,983	3	781

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hi: Existe influencia del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo en una entidad de salud, Andahuaylas – 2021

g. Aspectos Éticos

Para este trabajo de investigación se emplearon aspectos éticos durante la aplicación del instrumento de recolección de información, ya que se guardó confidencialidad sobre los datos de las personas que aplicaron la encuesta; debido que la investigadora empleo los siguientes aspectos éticos: confidencialidad debido a que los datos y resultados obtenidos será solamente empleados para los fines de esta investigación los cuales son el estudio de las variables; consentimiento informado esta hace referencia que a aplicación de las encuestas fue aprobada para su aplicación por el personal del régimen CAS; libre participación el personal que participo en la aplicación del instrumento lo hizo de manera voluntaria y no fueron obligados a ser parte de esta investigación; adicional a estos el presente trabajo cuenta con una declaración jurada de autenticidad firmada por la autora, y se validó la

autenticidad de esta a través de software anti plagio “Turnitin” para ver el porcentaje de coincidencia con otros autores.

IV. RESULTADOS

Para la presente sección se abordó los resultados de la tesis bajo el estudio de las variables:

4.1 Análisis descriptivo:

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Dimensión 1: Comunicación

Tabla 6.

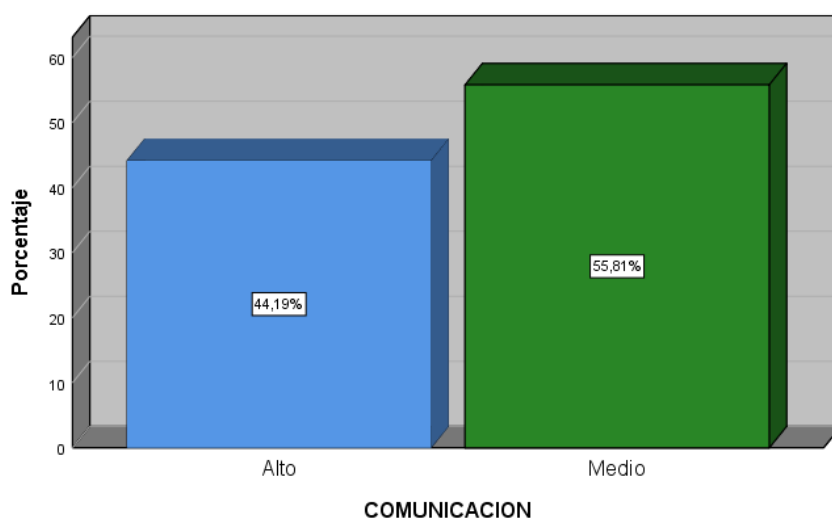
Nivel de influencia de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	44,2	44,2	44,2
	Medio	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 6, el 55.8% de la población muestral tiene un nivel medio de la dimensión de Comunicación y un 44.2% como nivel alto; el nivel bajo no fue admitido por los encuestados para esta dimensión.

Figura 2

Nivel de influencia de la dimensión Comunicación



Interpretación: De la figura 2, el 55.81% de la población muestral tiene un nivel medio de la dimensión de Comunicación y un 44.19% como nivel alto; el nivel bajo no fue admitido por los encuestados para esta dimensión.

Dimensión 2: Involucramiento

Tabla 7.

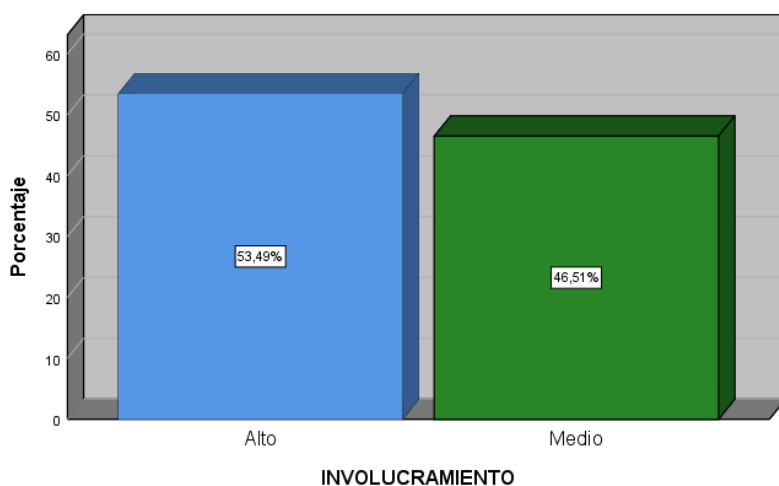
Nivel de influencia de la dimensión Involucramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	23	53,5	53,5	53,5
	Medio	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 7, el 53.5% de la población muestral tiene un nivel alto en la dimensión de Involucramiento y un 46.5% como nivel medio; el nivel bajo no fue admitido por los encuestados para esta dimensión.

Figura 3

Nivel de influencia de la dimensión Involucramiento



Interpretación: De la figura 3, el 53.49% de la población muestral tiene un nivel alto de la dimensión de Involucramiento y un 46.51% como nivel medio; el nivel bajo no fue admitido por los encuestados para esta dimensión.

Dimensión 3: Realización

Tabla 8.

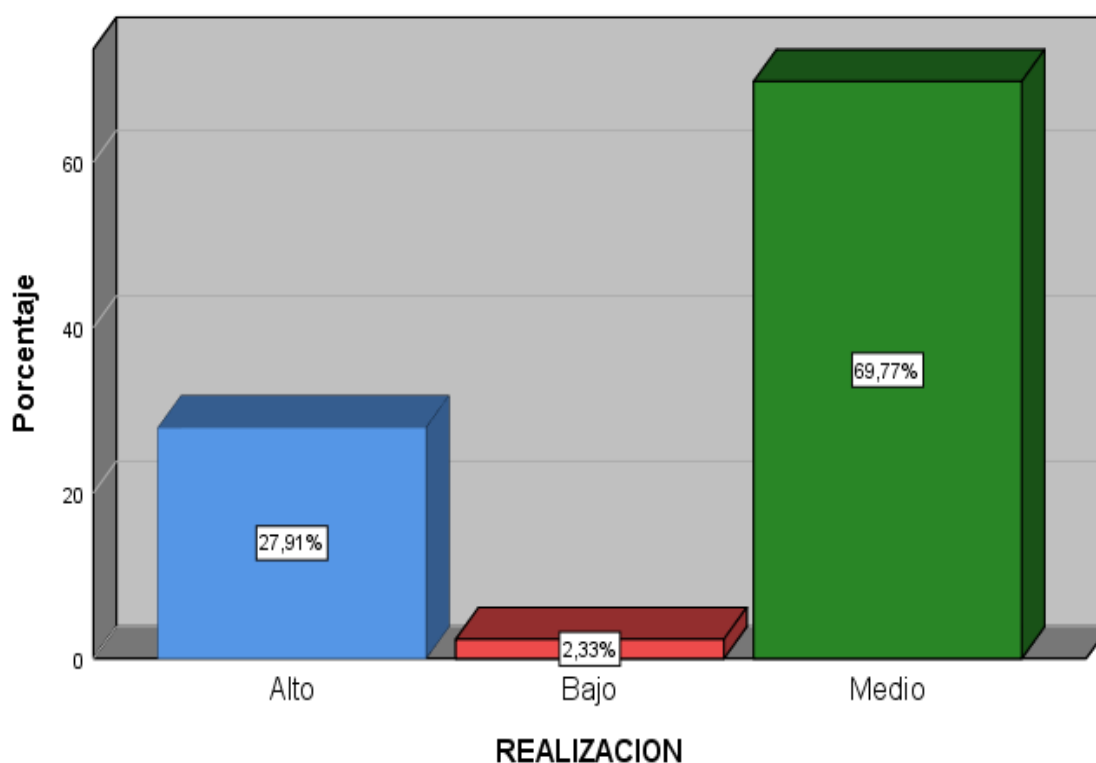
Nivel de influencia de la dimensión Realización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	27,9	27,9	27,9
	Bajo	1	2,3	2,3	30,2
	Medio	30	69,8	69,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 8, el 69.8% de los encuestados tiene un nivel medio en la dimensión de Realización, un 27.9% nivel alto y un 2.3% como nivel bajo.

Figura 4

Nivel de influencia de la dimensión Realización



Interpretación: De la figura 4, el 69.77% de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión de Realización, un 27.91% nivel alto y un 2.33% como nivel bajo.

Dimensión 4: Supervisión

Tabla 9.

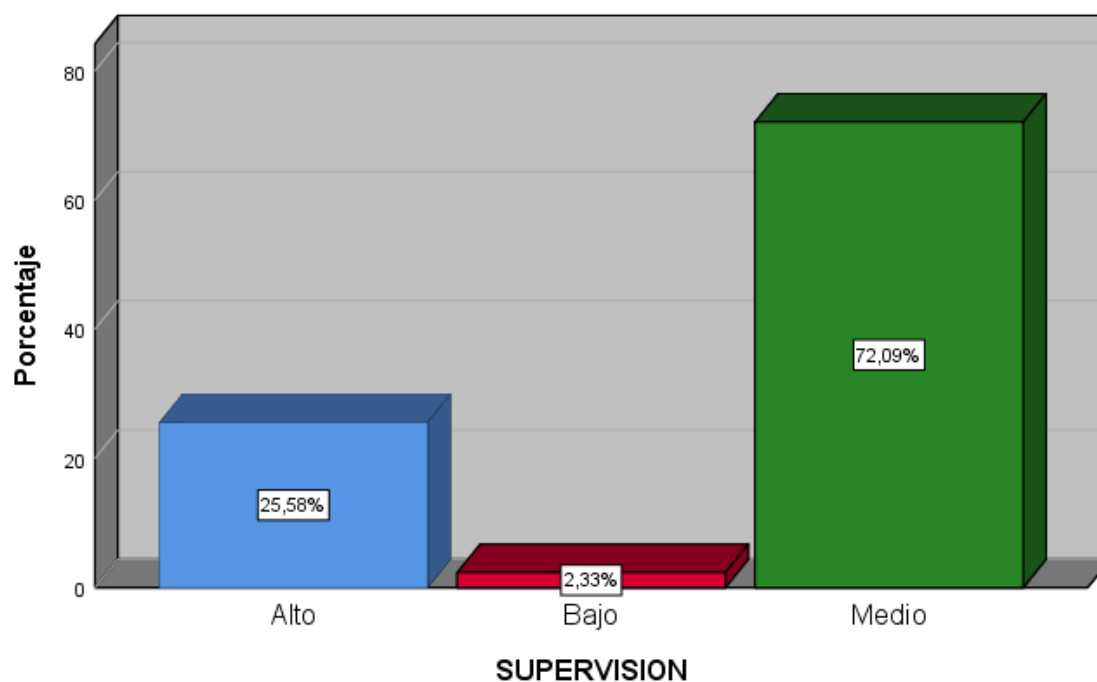
Nivel de influencia de la dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	25,6	25,6	25,6
	Bajo	1	2,3	2,3	27,9
	Medio	31	72,1	72,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 9, el 72.8% de la población muestral tiene un nivel medio, un 25.6 % nivel alto y un 2.3% como nivel bajo.

Figura 5

Nivel de influencia de la dimensión Supervisión



Interpretación: De la figura 5, el 72.09% de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión de Supervisión, un 25.58% nivel alto y un 2.33% como nivel bajo.

Dimensión 5: Condiciones Laborales

Tabla 10.

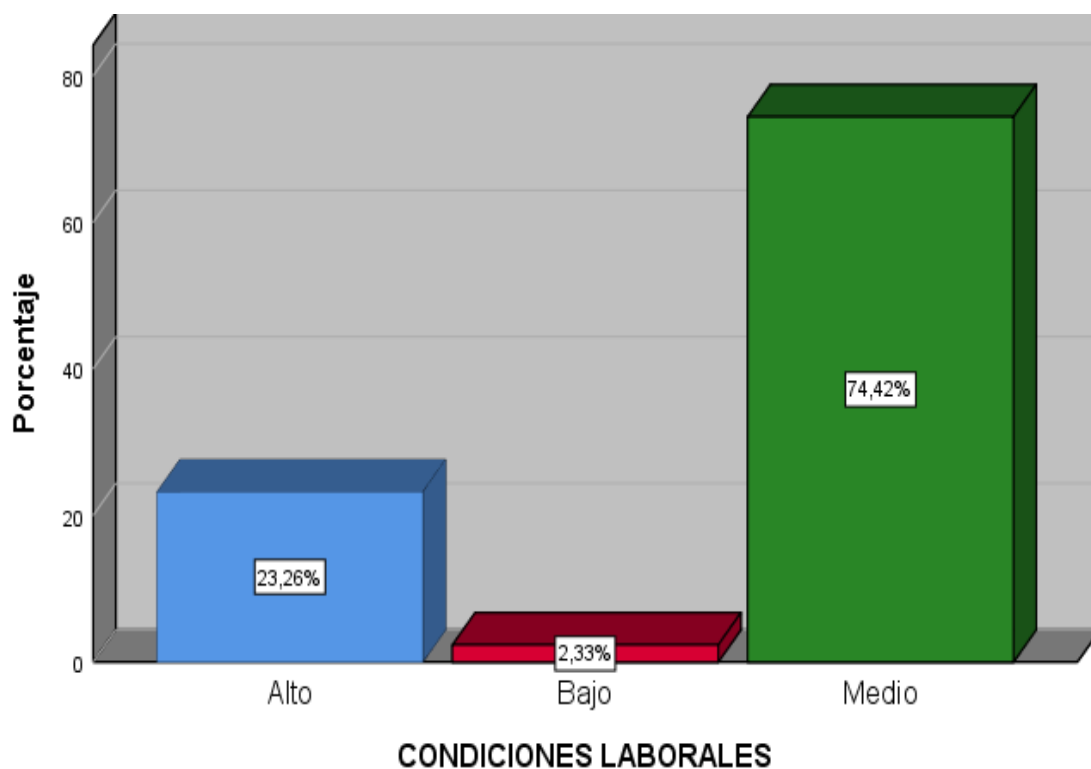
Nivel de influencia de la dimensión Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	23,3	23,3	23,3
	Bajo	1	2,3	2,3	25,6
	Medio	32	74,4	74,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 10, el 74.4% de los encuestados tiene un nivel medio, un 23.3 % nivel alto y un 2.3% como nivel bajo.

Figura 6

Nivel de influencia de la dimensión Condiciones laborales



Interpretación: De la figura 6, el 74.42% de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión de Condiciones Laborales, un 23.26% nivel alto y un 2.33% como nivel bajo.

Desempeño

Tabla 11.

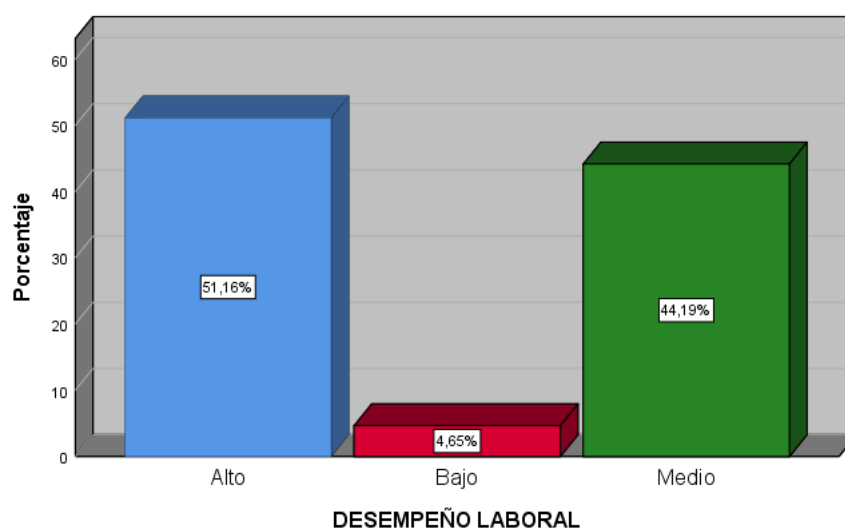
Nivel de influencia del Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	22	51,2	51,2	51,2
	Bajo	2	4,7	4,7	55,8
	Medio	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 11, el 51.2% de los encuestados tiene un nivel alto, un 44.2 % nivel medio y un 4.7% como nivel bajo.

Figura 7

Nivel de influencia del Desempeño



Interpretación: De la figura 7, el 51.16% de los encuestados tiene un nivel alto del Desempeño, un 44.19% nivel medio y un 4.65% como nivel bajo.

4.2 Análisis correlacional:

HIPOTESIS GENERAL:

H1: Existe influencia significativa del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021

Tabla 12.

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño

		V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	V2 DESEMPEÑO LABORAL
V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,599**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,599**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

Interpretación: De la Tabla 12, la variable Clima Organizacional y Desempeño presenta una significancia de 0.00 lo cual es menor al parámetro de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,599 siendo una correlación media-alta, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva.

Hipótesis Especifico 1

H1: Existe influencia significativa de la comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021.

Tabla 13.

Correlación entre Comunicación y Desempeño

		D1 COMUNICACION	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D1 COMUNICACION	Correlación de Pearson	1	,477**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	43	43
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,477**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	43	43

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

Interpretación: De la Tabla 13, de la dimensión Comunicación y Desempeño presenta una significancia de 0.001 lo cual es menor al parámetro de 0,05 es

decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,477 siendo una correlación media, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva.

Hipótesis Especifico 2

H1: Existe influencia significativa del involucramiento sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021.

Tabla 14.

Correlación entre Involucramiento y Desempeño

		D2 INVOLUCRAMIENTO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D2 INVOLUCRAMIENTO	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

Interpretación: De la Tabla 14, de la dimensión Involucramiento y Desempeño presenta una significancia de 0.00 lo cual es menor al parámetro de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,589 siendo una correlación media - alta, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva.

Hipótesis Especifico 3

H1: Existe influencia significativa de la realización sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021.

Tabla 15.

Correlación entre Realización y Desempeño

		D3 REALIZACION	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D3 REALIZACION	Correlación de Pearson	1	,475**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	43	43
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,475**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	43	43

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

Interpretación: De la Tabla 15, de la dimensión Involucramiento y Desempeño presenta una significancia de 0.001 lo cual es menor al parámetro de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,475 siendo una correlación media, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva.

Hipótesis Especifico 4

H1: Existe influencia significativa de la supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021.

Tabla 16.

Correlación entre Supervisión y Desempeño

		D4 SUPERVISION	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D4 SUPERVISION	Correlación de Pearson	1	,343*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	43	43
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,343*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	43	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De la Tabla 16, de la dimensión Supervisión y Desempeño presenta una significancia de 0.05 lo cual es igual al máximo establecido de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,343 siendo una correlación media - baja, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva.

Hipótesis Especifico 5

H1: Existe influencia significativa de condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021.

Tabla 17.

Correlación entre Condiciones Laborales y Desempeño

		D5 CONDICIONES LABORALES	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D5 CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,656**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,656**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

Interpretación: De la Tabla 17, de la dimensión Condiciones Laborales y Desempeño presenta una significancia de 0.01 lo cual es menor de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,656 siendo una correlación media - alta, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva.

V. DISCUSIÓN

La intención de este trabajo de investigación fue determinar la existencia de influencia del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021, el cual fue el motivo principal para esta investigación. Según los resultados obtenidos el clima laboral influye en un 0,599 al desempeño laboral, siendo esta un porcentaje adecuado tras el análisis de datos, la significatividad de estas es de ($p=0,001 < 0,05$) lo que nos permite rechazar la hipótesis nula, tal como Moreira (2018) y Solano (2017) lo determinaron en sus trabajos de investigación la existencia de correlatividad entre ambas variables de manera positiva. Por su parte Gonzales (2020), obtuvo una influencia de 0,959 lo que indica que el estudio del clima organizacional en influencia al desempeño se desarrolla de manera directa y positiva.

Es preciso indicar que los datos obtenidos se encuentran la relación a la percepción que tiene el empleador, mas no a la valoración que se tiene por parte del SERVIR, es decir se hace la valoración a las dimensiones que impliquen el desarrollo de sus actividades cotidianas, el SERVIR realiza la valoración del desempeño bajo el parámetro del cumplimiento de las metas establecidas o el cumplimiento del POI para cada unidad ejecutora.

Así mismo, la presente investigación tuvo también el objetivo de determinar la existencia de influencia de la comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021, según los resultados obtenidos por la investigación el 55.8% de la población muestral tiene una percepción de un nivel medio sobre la dimensión de Comunicación y

un 44.2% una percepción alto; la correlatividad entre la comunicación fue de 0,477 con una significancia de 0.001; para López (2020), en su trabajo de investigación obtuvo un resultado de 0,550 lo que indico una relación moderada significativa, Guzmán (2018) indica en su trabajo de investigación que un 33.3% menciona que la comunicación tiene un nivel de muy inapropiado, por lo que se puede determinar que la comunicación es un factor indispensable para la entidad.

Según la directiva del SERVIR (RPE N° 150-2017-SERVIR-PE) la comunicación se encuentra dentro de las dimensiones del plan de acciones que se debe desarrollar en la entidad, estas deberán ser lideradas por los jefes de cada unidad bajo la supervisión del quien fuera encargado del área de recursos humanos, para poder entablar un clima organizacional optimo tal cual lo establece los lineamientos anteriormente mencionados; además según García (2017) indica que la dimensión de comunicación es una de las dimensiones más deficientes de la entidad en estudio, debido a factores como la jerarquía y cargo, además a través de la directiva del SERVIR se busca implementar la política de las puertas abiertas.

Por otro lado, la presente investigación tuvo también el objetivo de determinar la existe de influencia significativa del involucramiento sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021; esta presenta una significancia de 0.00 lo cual es menor al parámetro de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,589 siendo una correlación media - alta, que indica que existe influencia significativa directa de manera

positiva. Del total de los encuestados el 53.49% tiene una percepción de nivel alto sobre la dimensión de Involucramiento y un 46.51% como nivel medio; el nivel bajo no fue admitido por los encuestados para esta dimensión. Para Tello (2019) y Cerna (2020) la correlatividad de las variables tuvo un valor de 0,550 y 0,617 respectivamente siendo así también considerada como una relación significativa.

Para Davis y Newstrom citado en Palma (2014) indica que la dimensión del involucramiento es considerada como el grado de pertenencia que posean los empleadores hacia con la entidad, según las directivas del SERVIR el involucramiento del personal está establecido de acuerdo con adecuado clima organizacional establecido en la entidad tras el plan de acción en su fase de evaluación, para la retroalimentación; esta dimensión fue una de las que más puntuación positiva obtuvo lo que indica que el personal considera que el ambiente laboral tiene posibilidades para mejorar profesionalmente su escala remunerativo y laboral.

Además, la presente investigación tuvo también el objetivo de determinar la existe influencia significativa de la realización sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021; esta presento una significancia de 0.001 lo cual es menor al parámetro de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,475 siendo una correlación media, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva. El 69.8% de los encuestados considera que esta dimensión tiene un nivel medio, un 27.9% nivel alto y un 2.3% como nivel bajo.

Para Calderón (2019) esta dimensión tuvo indicadores de carácter medio con un 39%, para Francia citado por Cerna (2020) el no contar con una línea de carrera para los colaboradores es una de las mayores causas de renuncia, además a estos le sigue otros factores negativos tales como la baja remuneración y la no estabilidad al personal CAS; el SERVIR se establece en el objetivo de establecer un régimen único de manera exclusiva para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado buscando así la competitividad entre los diferentes regímenes contractuales en el Perú.

Además, la presente investigación tuvo también el objetivo de determinar la existe influencia significativa de la supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021; la dimensión Supervisión y Desempeño presenta una significancia de 0.05 lo cual es igual al máximo establecido de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,343 siendo una correlación media - baja, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva. El 72.8% de los encuestados tiene una valoración del nivel medio, un 25.6 % nivel alto y un 2.3% como nivel bajo a esta dimensión.

Para Calderón (2019) así como para García (2017) indican que esta dimensión fue una de las mas bajas en concordancia con las demás dimensiones, al igual que la investigación realizada se indicaría que existe una inadecuada supervisión por parte de los responsables en relación a la funcionabilidad del cargo; por su parte el SERVIR es quien faculta a la unidad de Recursos Humanos por quien a través de ellos se pueda realizar la

supervisión de la realización de actividades, ya que estos al ser responsables de la aplicación de plan de acción son a su vez quienes tienen como determinante buscar la mejora continua sobre el actuar del personal perteneciente a la entidad.

Por otro lado, la presente investigación tuvo también el objetivo de determinar la existencia influencia significativa de condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021; estas presentan una significancia de 0.01 lo cual es menor de 0,05 es decir ambas variables son correlativas de manera significativa. Además, la correlación tuvo un resultado de 0,656 siendo una correlación media - alta, que indica que existe influencia significativa directa de manera positiva. El 51.2% de los encuestados consideran que tiene un nivel alto, un 44.2 % nivel medio y un 4.7% como nivel bajo.

Para Calderón (2019) y Cerna (2020) indicaron que también existe correlación entre ambas variables; así como que este es una dimensión que posee una percepción mayor de regular o intermedio es decir un porcentaje de su población encuestada considera de madera intermedia; por su parte el SERVIR dentro de su plan de acción para la Gestión del Proceso de Cultura Organizacional también considera que es necesaria la adecuación de las condiciones laborales en donde se presenten los servicios de los trabajadores; es así que se consideran los activos que fueran necesarios adquirir a lo largo de la ejecución del plan de acción para así al momento de desarrollarse la evaluación del plan de acción se puedan obtener resultados óptimos.

VI. CONCLUSIONES

Se logró determinar que el clima laboral influye de manera significativa sobre el desempeño del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas – 2021, esta influencia es alta de acuerdo con los resultados obtenidos del análisis de los instrumentos.

La dimensión de supervisión fue una de las que obtuvo menor porcentaje de correlatividad en comparación de las demás dimensiones, siendo esto un factor de análisis para la entidad; la dimensión con mayor grado de correlatividad fue condiciones laborales indicando así que esta entidad está adecuada para la realización de las actividades encomendadas.

Las dimensiones de comunicación, realización e involucramiento son dimensiones con promedios similares óptimos indicando de esta manera que son factibles de mejora y aplicación de la guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para esta entidad.

Finalmente se concluye que el clima laboral actual en esta entidad es óptimo para obtener mejores resultados de desempeño laboral por parte de los trabajadores del régimen CAS, que no evidencian de manera abrupta la diferenciación de las modalidades contractuales existentes en esta entidad; siendo evidenciado por los resultados de medio a alto en cada uno de los indicadores de las dimensiones en estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la DISA APURIMAC II, continuar con los mecanismos de trabajos empleados ya que los resultados son óptimos toda vez que pueden ser mejorados a través de la aplicación de la guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano presentada por el SERVIR; con la ejecución de los planes de acciones se realizara la planificación, ejecución y evaluación de manera conjuntiva; ya que para tal acto se tendrá que contar con la participación de todo el personal, mejorando de tal manera el clima laboral de la entidad.

Por otro lado, se recomienda a la entidad; poder mejorar los resultados de la dimensión deficiente “supervisión”, toda vez que esta dimensión es considerada por muchos autores como el eje central para el control y diversificación de funciones por parte de los jefes hacia los subordinados.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ARAUJO, M. y GUERRA, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. Volumen IV. 2da. Edición.
- Chiavenato, I (2011); Administración de Recursos Humanos. (4° Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (8va ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 2, 29 de diciembre de 1993.
- Decreto Legislativo N° 1057, de 24 de noviembre del 2008, Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Legislativo N° 276, de 6 de marzo del 1984, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Decreto Legislativo N° 728, de 27 de marzo de 1997, Ley de Fomento del Empleo
- Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, de 19 de marzo del 2018, Aprueba Reglamento que regula las Políticas Nacionales.
- Decreto Supremo N° 038-2018-PCM, de 11 de abril del 2018, Regula las Políticas Nacionales aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, de 27 de junio del 2008, Regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (Actualizado hasta el Decreto Legislativo N° 1367 - Publicado el 29-07-2018)

- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas (Perú)
- Fabian, J. (2019) El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018 (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Gonzales, D. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas (Tesis Maestría) Universidad Técnica de Ambato.
- Ley N° 30057, de julio 2013, Ley del Servicio Civil.
- López, F. (2020) Clima laboral y desempeño laboral en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote 2017. (Tesis Maestría) Universidad San Pedro.
- Maigua, J. (2016-2017) El clima laboral y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la Constructora Diploter S.A. diseño ingeniería y proyectos de guayaquil en el periodo 2016- 2017 (Tesis de Grado) Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Matute, J. & Rodríguez, B. (2020) Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil (Tesis de Grado) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Newtron, A. (2001). Desempeño Laboral. Madrid: Civitas.
- 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 (Tesis doctorado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palma, S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología URP.

- Palma, S. (2004) Escala clima Laboral CL – SPC.
- Palma, S. (2004). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investiga
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, del 2017, Guía de la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (Perú)
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE. Autoridad Nacional del Servicio Civil. (Perú)
- Rivera, D. (2020) La cultura organizacional de DAVITA S.A.S y el impacto en el desempeño de la empresa y en la percepción de sus pacientes frente a sus servicios (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Javeriana.
- Robbin, S., y Coulter, M. (2010). Administración. Décima edición. México: Pearson Educaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM.
- Robbins, L. y Timothy , J. (2013). Desempeño Laboral, Dimensiones con el Desempeño Laboral. España: Planeta
- Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional
- Ruiz, N. (2021) Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019 (Tesis de Maestría) Universidad del Pacifico
- Santamaria, J. (2020) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (Tesis Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar.
- Solano, S. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo.

IX. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	
¿Existe influencia del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021?	Determinar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas, Andahuaylas - 2021.	Existe influencia significativa del clima organizacional sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de investigación: Básica ▪ Nivel de investigación: Correlacional ▪ Diseño de investigación: No experimental ▪ Variables: Clima Organizacional (independiente) y Desempeño (dependiente) ▪ Muestra: 43 Trabajadores del Régimen CAS ▪ Técnica: Encuesta, Cuestionario ▪ Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
¿Existe influencia de la realización personal sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021?	Determinar la influencia de la realización personal sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	Existe influencia de la realización personal sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	
¿Existe influencia del involucramiento laboral sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021?	Determinar la influencia del involucramiento laboral sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	Existe influencia del involucramiento laboral sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	
¿Existe influencia de la supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021?	Determinar la influencia de la supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	Existe influencia de la supervisión sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	
¿Existe influencia de la comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021?	Determinar la influencia de la comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	Existe influencia de la comunicación sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021	
¿Existe influencia de las condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021?	Determinar la influencia de las condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas – 2021.	Existe influencia de las condiciones laborales sobre el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud Andahuaylas - 2021	

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TITULO: *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de una entidad de salud, Andahuaylas – 2021*

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rango
V1: Clima Organizacional	D1: Comunicación	Fluidez de la información. Interacción. Solución de problemas. Comunicación interna Escucha activa.	1-5	ORDINAL (05) Siempre (04) Mucho (03) Regular (04) Poco (01) Nunca	5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)
	D2: Involucramiento laboral	Compromiso Mejora continua. Cumplimiento de tareas. Estimulación Reconocimiento de la organización. Importancia.	6-10		5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)
	D3: Realización Personal	Oportunidad de progreso. Reconocimiento. Promoción de personal. Capacitación. Participación	11-15		5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)
	D4: Supervisión	Afrontar obstáculos. Evaluación. Trato justo. Funciones claras. Normas	16-20		5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)
	D5: Condiciones laborales	Cooperación. Oportunidad. Objetivos. Tecnología Adecuada remuneración.	21-25		5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rango
V2: Desempeño	D1: Capacidad Laboral	Conocimiento Efectividad Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad	26-30	ORDINAL (05) Siempre (04) Mucho (03) Regular (04) Poco (01) Nunca	5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)
	D2: Desenvolvimiento	Normas Clima laboral Liderazgo Independencia Supervisión	31-35		5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)
	D3: Eficacia	Oportuno Trabajo en equipo Conocimiento Calidad Carga laboral	36-40		5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)
	D4: Perfil del Trabajador	Juicio Sueldo Crecimiento Experiencia Edad	41-45		5 a 9 (Bajo) 10 a 18 (Medio) 19 a 25 (Alto)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Teodelinda Rosa Hidalgo Puell

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2021-2, aula, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo en la DISA Apurímac II, Andahuaylas 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Yhameliz Sheyla Arandia Agrada

70002433

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO

V1: CLIMA ORGANIZACIONL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMUNICACION							
1	¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?	X		X		X		
2	¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se desarrolla la escucha activa en la entidad por parte de todos los integrantes?	X		X		X		
5	¿Se fomenta la comunicación activa entre colaboradores?	X		X		X		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
6	¿Siente la existencia de compromiso por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades cotidianas?	X		X		X		
7	¿Observa usted mejora continua en desarrollo de las actividades en la organización, durante la programación de actividades?	X		X		X		
8	¿El cumplir con las tareas encomendadas a usted le genera satisfacción laboral-personal?	X		X		X		
9	¿Conoce usted los documentos administrativos (ROF, MOF, TUPA, ¿etc) de la entidad en donde usted laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la labor que desarrolla dentro de la entidad es parte importante para el desarrollo general del cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		

REALIZACION PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que lograra la superación profesional y personal trabajando en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se reconocen adecuadamente los logros que se obtienen en el desarrollo de sus actividades profesionales?	X		X		X		
13	¿Considera usted tener la oportunidad para ser promovido y/o ascendido dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Existen capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones que desarrolla para la entidad?	X		X		X		
15	¿Se involucra al personal de las diferentes áreas para definir las acciones, metas u objetivos para el logro de metas de la entidad?	X		X		X		
SUPERVISION		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Tus jefes te orientan a afrontar obstáculos que se presentan en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
17	¿Se evalúa el desarrollo de las actividades a los individuos dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe trato justo en la entidad por parte de los jefes hacia todos los integrantes de la entidad?	X		X		X		
19	¿Usted conoce acerca de las normas de la ley Servir sobre el desempeño laboral del personal dentro de la entidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se cumplen las normas de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, sin distinción del tipo de modalidad de contrato (CAS, Nombrados, Terceros)?	X		X		X		
CONDICIONES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Existe cooperación entre colaboradores y jefes en la entidad para tener un buen clima laboral?	X		X		X		

22	¿Considera usted que hay oportunidad de realizar mejor las actividades encomendadas, a través de un buen clima laboral?	X		X		X	
23	¿Los objetivos laborales son coherentes con las directivas y mejoran el cumplimiento de actividades dentro del área donde trabaja, en beneficio de la entidad?	X		X		X	
24	¿Considera usted que se poseen herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar las actividades cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X	
25	¿Considera usted adecuada la remuneración percibida por las actividades y el rol que desempeña dentro de la entidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Teodelinda Rosa Hidalgo Puell DNI: 06754043

Especialidad del validador: Docente Temática

23, de diciembre del 2021.



Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO

V2: DESEMPEÑO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDAD LABORAL							
26	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para realizar sus actividades desempeñadas dentro de la entidad?	X		X		X		
27	¿Realiza usted sus actividades sin requerir un recordatorio constante de los deberes y funciones que tiene encomendada por la entidad?	X		X		X		
28	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
29	¿Considera usted que se debe dar iniciativas constantes para que sus compañeros cumplan sus actividades laborales?	X		X		X		
30	¿Considera usted que la responsabilidad es parte característica de su trabajo?	X		X		X		
	DESENVOLMIENTO							
31	¿Usted acepta las normas establecidas por la entidad durante el desarrollo de sus actividades?.	X		X		X		

32	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
33	¿Cuándo se presentan problemas, usted es agente de cambio y/o solución para los problemas emergentes en la entidad?	X		X		X		
34	¿La labor que usted desarrolla requiere supervisión constante, para determinar la calidad de esta en el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
35	¿Realiza sus actividades sin ayuda constante u consultas a sus jefes durante el desarrollo de tus laborales cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
	EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Usted entrega y desarrolla sus funciones encomendadas de manera oportuna, demostrando así su desempeño profesional?	X		X		X		
37	¿Considera usted que el trabajo en equipo es más productivo, en relación con las tareas específicas que se le encomienda dentro de la entidad?	X		X		X		
38	¿Considera usted que el conocimiento laboral que posee es suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
39	¿Considera usted que la calidad de su trabajo se ve reflejado en los resultados obtenidos para la entidad?	X		X		X		
40	¿Cree usted que la carga laboral influya en el desempeño profesional dentro de la entidad?	X		X		X		
	PERFIL DEL TRABAJADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
41	¿Su capacidad de juicio para resolver problemas ayuda en considerablemente a la entidad cuando se presentan problemas laborales?	X		X		X		
42	¿Considera usted que su experiencia profesional ayuda en el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		

43	¿Cree usted que su edad es factor clave para su desempeño en la organización como colaborador?	X		X		X		
44	¿Considera usted que el sueldo que percibe es coherente con el desempeño que tiene dentro de la entidad en relación con su puesto de trabajo?	X		X		X		
45	¿Su desempeño laboral es relevante para su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Teodelinda Rosa Hidalgo Puell DNI: 06754043

Especialidad del validador: Docente Temática

23, de diciembre del 2021.



Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: LEGUÍA CARRASCO Zenón Javier Carrasco

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2021-2, aula, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo en la DISA Apurímac II, Andahuaylas 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Yhameliz Sheyla Arandia Agrada

70002433

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO

V1: CLIMA ORGANIZACIONL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMUNICACION							
1	¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?	X		X		X		
2	¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se desarrolla la escucha activa en la entidad por parte de todos los integrantes?	X		X		X		
5	¿Se fomenta la comunicación activa entre colaboradores?	X		X		X		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
6	¿Siente la existencia de compromiso por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades cotidianas?	X		X		X		

7	¿Observa usted mejora continua en desarrollo de las actividades en la organización, durante la programación de actividades?	X		X		X		
8	¿El cumplir con las tareas encomendadas a usted le genera satisfacción laboral-personal?	X		X		X		
9	¿Conoce usted los documentos administrativos (ROF, MOF, TUPA, ¿etc) de la entidad en donde usted laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la labor que desarrolla dentro de la entidad es parte importante para el desarrollo general del cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		
	REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que lograra la superación profesional y personal trabajando en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se reconocen adecuadamente los logros que se obtienen en el desarrollo de sus actividades profesionales?	X		X		X		
13	¿Considera usted tener la oportunidad para ser promovido y/o ascendido dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Existen capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones que desarrolla para la entidad?	X		X		X		
15	¿Se involucra al personal de las diferentes áreas para definir las acciones, metas u objetivos para el logro de metas de la entidad?	X		X		X		
	SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Tus jefes te orientan a afrontar obstáculos que se presentan en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
17	¿Se evalúa el desarrollo de las actividades a los individuos dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe trato justo en la entidad por parte de los jefes hacia todos los integrantes de la entidad?	X		X		X		
19	¿Usted conoce acerca de las normas de la ley Servir sobre el desempeño laboral del personal dentro de la entidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se cumplen las normas de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, sin distinción del tipo de modalidad de contrato (CAS, Nombrados, ¿Terceros)?	X		X		X		
	CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Existe cooperación entre colaboradores y jefes en la entidad para tener un buen clima laboral?	X		X		X		
22	¿Considera usted que hay oportunidad de realizar mejor las actividades encomendadas, a través de un buen clima laboral?	X		X		X		
23	¿Los objetivos laborales son coherentes con las directivas y mejoran el cumplimiento de actividades dentro del área donde trabaja, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se poseen herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar las actividades cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		

25	¿Considera usted adecuada la remuneración percibida por las actividades y el rol que desempeña dentro de la entidad?	x		x		x			
----	--	---	--	---	--	---	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento materia de validación cumple con suficiencia los criterios considerados como pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, mencionar que hay relación entre los ítems o reactivos y las variables de estudio.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. LEGUÍA CARRASCO Zenón Javier

DNI: 31164974

Especialidad del validador: Especialista en Investigación Científica.

Andahuaylas, 23 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS



Dr. Javier Leguía Carrasco
DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO								
V2: DESEMPEÑO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDAD LABORAL							
26	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para realizar sus actividades desempeñadas dentro de la entidad?	X		X		X		
27	¿Realiza usted sus actividades sin requerir un recordatorio constante de los deberes y funciones que tiene encomendada por la entidad?	X		X		X		
28	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
29	¿Considera usted que se debe dar iniciativas constantes para que sus compañeros cumplan sus actividades laborales?	X		X		X		
30	¿Considera usted que la responsabilidad es parte característica de su trabajo?	X		X		X		
	DESENVOLMIENTO							
31	¿Usted acepta las normas establecidas por la entidad durante el desarrollo de sus actividades?.	X		X		X		

32	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
33	¿Cuándo se presentan problemas, usted es agente de cambio y/o solución para los problemas emergentes en la entidad?	X		X		X		
34	¿La labor que usted desarrolla requiere supervisión constante, para determinar la calidad de esta en el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
35	¿Realiza sus actividades sin ayuda constante u consultas a sus jefes durante el desarrollo de tus laborales cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
	EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Usted entrega y desarrolla sus funciones encomendadas de manera oportuna, demostrando así su desempeño profesional?	X		X		X		
37	¿Considera usted que el trabajo en equipo es más productivo, en relación con las tareas específicas que se le encomienda dentro de la entidad?	X		X		X		
38	¿Considera usted que el conocimiento laboral que posee es suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
39	¿Considera usted que la calidad de su trabajo se ve reflejado en los resultados obtenidos para la entidad?	X		X		X		
40	¿Cree usted que la carga laboral influya en el desempeño profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

	PERFIL DEL TRABAJADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
41	¿Su capacidad de juicio para resolver problemas ayuda en considerablemente a la entidad cuando se presentan problemas laborales?	X		X		X		
42	¿Considera usted que su experiencia profesional ayuda en el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
43	¿Cree usted que su edad es factor clave para su desempeño en la organización como colaborar?	X		X		X		
44	¿Considera usted que el sueldo que percibe es coherente con el desempeño que tiene dentro de la entidad en relación con su puesto de trabajo?	X		X		X		
45	¿Su desempeño laboral es relevante para su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento materia de validación cumple con suficiencia los criterios considerados como pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, mencionar que hay relación entre los ítems o reactivos y las variables de estudio.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. LEGUÍA CARRASCO Zenón Javier

DNI: 31164974

Especialidad del validador: Especialista en Investigación Científica.

Andahuaylas, 23 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS

Dr. Javier Leguía Carrasco
DOCENTE

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Michel Jaime Mendez Escobar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2021-2, aula, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo en la DISA Apurímac II, Andahuaylas 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Yhameliz Sheyla Arandia Agrada

70002433

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO

V1: CLIMA ORGANIZACIONL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMUNICACION							
1	¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?	X		X		X		
2	¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva?	X		X		X		
4	¿Considera usted que se desarrolla la escucha activa en la entidad por parte de todos los integrantes?	X		X		X		
5	¿Se fomenta la comunicación activa entre colaboradores?	X		X		X		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
6	¿Siente la existencia de compromiso por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades cotidianas?	X		X		X		

7	¿Observa usted mejora continua en desarrollo de las actividades en la organización, durante la programación de actividades?	X		X		X		
8	¿El cumplir con las tareas encomendadas a usted le genera satisfacción laboral-personal?	X		X		X		
9	¿Conoce usted los documentos administrativos (ROF, MOF, TUPA, ¿etc) de la entidad en donde usted laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la labor que desarrolla dentro de la entidad es parte importante para el desarrollo general del cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		
	REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que lograra la superación profesional y personal trabajando en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se reconocen adecuadamente los logros que se obtienen en el desarrollo de sus actividades profesionales?	X		X		X		
13	¿Considera usted tener la oportunidad para ser promovido y/o ascendido dentro de la entidad?	X		X		X		
14	¿Existen capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones que desarrolla para la entidad?	X		X		X		
15	¿Se involucra al personal de las diferentes áreas para definir las acciones, metas u objetivos para el logro de metas de la entidad?	X		X		X		
	SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Tus jefes te orientan a afrontar obstáculos que se presentan en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
17	¿Se evalúa el desarrollo de las actividades a los individuos dentro de la entidad?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe trato justo en la entidad por parte de los jefes hacia todos los integrantes de la entidad?	X		X		X		
19	¿Usted conoce acerca de las normas de la ley Servir sobre el desempeño laboral del personal dentro de la entidad?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se cumplen las normas de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, sin distinción del tipo de modalidad de contrato (CAS, Nombrados, ¿Terceros)?	X		X		X		
	CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Existe cooperación entre colaboradores y jefes en la entidad para tener un buen clima laboral?	X		X		X		
22	¿Considera usted que hay oportunidad de realizar mejor las actividades encomendadas, a través de un buen clima laboral?	X		X		X		
23	¿Los objetivos laborales son coherentes con las directivas y mejoran el cumplimiento de actividades dentro del área donde trabaja, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se poseen herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar las actividades cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		

25	¿Considera usted adecuada la remuneración percibida por las actividades y el rol que desempeña dentro de la entidad?	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michel Jaime Mendez Escobar DNI: 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

18 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO								
V2: DESEMPEÑO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDAD LABORAL							
26	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para realizar sus actividades desempeñadas dentro de la entidad?	X		X		X		
27	¿Realiza usted sus actividades sin requerir un recordatorio constante de los deberes y funciones que tiene encomendada por la entidad?	X		X		X		
28	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
29	¿Considera usted que se debe dar iniciativas constantes para que sus compañeros cumplan sus actividades laborales?	X		X		X		
30	¿Considera usted que la responsabilidad es parte característica de su trabajo?	X		X		X		
	DESENVOLMIENTO							
31	¿Usted acepta las normas establecidas por la entidad durante el desarrollo de sus actividades?.	X		X		X		

32	¿Considera usted que se mantiene un clima cooperativo por parte de todos los miembros de la entidad?	X		X		X		
33	¿Cuándo se presentan problemas, usted es agente de cambio y/o solución para los problemas emergentes en la entidad?	X		X		X		
34	¿La labor que usted desarrolla requiere supervisión constante, para determinar la calidad de esta en el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
35	¿Realiza sus actividades sin ayuda constante u consultas a sus jefes durante el desarrollo de tus laborales cotidianas dentro de la entidad?	X		X		X		
	EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Usted entrega y desarrolla sus funciones encomendadas de manera oportuna, demostrando así su desempeño profesional?	X		X		X		
37	¿Considera usted que el trabajo en equipo es más productivo, en relación con las tareas específicas que se le encomienda dentro de la entidad?	X		X		X		
38	¿Considera usted que el conocimiento laboral que posee es suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
39	¿Considera usted que la calidad de su trabajo se ve reflejado en los resultados obtenidos para la entidad?	X		X		X		
40	¿Cree usted que la carga laboral influya en el desempeño profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

	PERFIL DEL TRABAJADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
41	¿Su capacidad de juicio para resolver problemas ayuda en considerablemente a la entidad cuando se presentan problemas laborales?	X		X		X		
42	¿Considera usted que su experiencia profesional ayuda en el desarrollo de sus actividades dentro de la entidad?	X		X		X		
43	¿Cree usted que su edad es factor clave para su desempeño en la organización como colaborar?	X		X		X		
44	¿Considera usted que el sueldo que percibe es coherente con el desempeño que tiene dentro de la entidad en relación con su puesto de trabajo?	X		X		X		
45	¿Su desempeño laboral es relevante para su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michel Jaime Mendez Escobar DNI: 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

18 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Encuesta sobre el clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo del personal administrativo de la DISA Apurímac II, Andahuaylas 2021.

Elaborado por. Yhameliz Sheyla Arandia Agrada

Preguntas Respuestas 43 Configuración

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DISA APURIMAC II, ANDAHUAYLAS 2021

La siguiente encuesta tiene fines académicos y forma parte de una investigación que pretende establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo de la Disa Apurímac II

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

1. ¿Existe fluidez en la comunicación con sus compañeros de trabajo sin distinción de su modalidad contractual?

Siempre

Muchas veces

Regular

Pocas veces

Nunca

2. ¿Es posible la interacción con sus jefes y compañeros trabajo dentro y fuera de la entidad?

Siempre

Muchas veces

Regular

Pocas veces

Nunca

3. ¿En la entidad se solucionan problemas a través de la comunicación efectiva entre colaboradores?

Siempre

Muchas veces

Regular

Pocas veces

Nunca

Enlace: <https://forms.gle/NycjLSaQYnRGZLYB9>

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 29 de noviembre de 2021

Carta P. 928-2021-UCV-EPG-SP

DR.
DANIEL NEYRA ESCALANTE
DIRECTOR GENERAL
DIRECCION DE SALUD APURIMAC II

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ARANDIA AGRADA, YHAMELIZ SHEYLA**; identificado(a) con DNI/CE N° 70002433 y código de matrícula N° 7002548030; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

EI CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DISA APURIMAC II, ANDAHUAYLAS 2021.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, 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 (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHANKA ANDAHUAYLAS
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



CARTA DE AUTORIZACION

La que suscribe:
Doris Gutiérrez Quino
Responsable de Capacitación de la DISA APURIMAC II

Por medio del presente expreso mi AUTORIZACIÓN POR FINES ACADÉMICOS, para que en DISA AP II se efectuara estudios de investigación "TESIS", se brinden las facilidades de acceso a información y su posterior publicación de los resultados, en los portales educativos y Universitarios de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Cuyos estudios tienen las siguientes características:

NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

"EI CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DISA APURIMAC II, ANDAHUAYLAS 2021"

AUTOR:

Yhameliz Sheyla Arandía Agrada

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Se expide el presente, a solicitud del interesado para los fines que viere conveniente.

Atentamente.


GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHANKA ANDAHUAYLAS
MAG. DORIS GUTIÉRREZ QUINO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
REG. COLEGIO C.A.A.


GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHANKA ANDAHUAYLAS
MAG. DORIS GUTIÉRREZ QUINO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
REG. COLEGIO C.A.A.

Cc.

Dirección: Jr. Túpac Amaru N° 135 - Andahuaylas – Apurímac

CLIMA LABORAL																																				
#	COMUNICACIÓN						INVOLUCRAMIENTO LABORAL						REALIZACION PERSONAL						SUPERVISION						CONDICIONES LABORALES						V1					
	1	2	3	4	5	d1	D1	6	7	8	9	10	d2	D2	11	12	13	14	15	d3	D3	16	17	18	19	20	d4	D4	21	22		23	24	25	d5	D5
1	3	5	4	3	4	19	76	4	4	3	2	4	17	68	4	3	3	3	4	17	68	5	3	4	3	4	19	76	4	4	5	4	4	21	84	93
2	5	5	4	4	4	22	88	4	4	5	4	5	22	88	4	4	5	3	5	21	84	5	4	4	2	3	18	72	4	5	4	5	3	21	84	104
3	4	4	4	4	4	20	80	3	3	4	5	5	20	80	4	4	4	4	3	19	76	4	4	4	4	4	20	80	5	4	4	4	4	21	84	100
4	3	4	4	3	4	18	72	3	3	3	3	3	15	60	2	3	3	4	3	15	60	3	3	2	2	4	14	56	3	4	4	3	4	18	72	80
5	3	2	3	3	4	15	60	3	2	5	2	5	17	68	5	4	2	1	3	15	60	3	3	4	4	3	17	68	3	3	4	4	2	16	64	80
6	3	2	2	3	3	13	52	2	2	3	1	3	11	44	2	2	3	2	2	11	44	3	2	1	2	2	10	40	1	2	3	2	1	9	36	54
7	3	3	5	1	3	15	60	5	2	5	2	1	15	60	1	1	5	1	3	11	44	2	1	3	2	1	9	36	3	3	4	2	2	14	56	64
8	4	3	3	3	3	16	64	4	4	4	3	3	18	72	3	4	4	4	4	19	76	4	4	4	3	4	19	76	4	4	4	3	3	18	72	90
9	5	2	5	3	5	20	80	3	3	5	3	5	19	76	4	3	2	4	3	16	64	3	5	4	5	1	18	72	3	3	4	5	1	16	64	89
10	2	3	2	2	4	13	52	2	2	5	4	5	18	72	4	2	4	3	2	15	60	3	2	3	3	2	13	52	2	2	3	3	1	11	44	70
11	5	5	3	2	3	18	72	3	3	5	3	5	19	76	3	2	2	1	2	10	40	2	2	2	4	2	12	48	2	3	3	3	3	14	56	73
12	5	5	5	3	4	22	88	2	3	5	5	5	20	80	5	5	3	5	5	23	92	5	2	5	3	3	18	72	5	5	5	5	3	23	92	106
13	5	5	5	3	3	21	84	5	5	5	3	4	22	88	5	3	3	2	3	16	64	5	3	5	4	3	20	80	3	4	4	3	2	16	64	95
14	3	3	3	3	3	15	60	3	4	3	2	3	15	60	3	3	3	2	3	14	56	4	3	3	2	3	15	60	4	4	3	2	2	15	60	74
15	5	2	3	2	3	15	60	3	3	4	3	4	17	68	4	2	3	2	4	15	60	3	2	3	3	2	13	52	3	5	4	3	2	17	68	77
16	4	5	4	3	4	20	80	4	3	3	4	4	18	72	4	3	3	2	4	16	64	3	3	3	3	3	15	60	3	3	4	3	3	16	64	85
17	3	3	5	3	3	17	68	5	5	5	5	5	25	##	5	3	5	2	3	18	72	3	3	5	3	5	19	76	5	3	3	5	5	21	84	100
18	5	4	4	5	4	22	88	3	4	5	5	5	22	88	5	4	4	3	5	21	84	4	4	3	2	3	16	64	3	5	4	3	3	18	72	99
19	5	5	5	4	5	24	96	5	5	4	3	5	22	88	5	4	3	4	5	21	84	5	4	5	3	4	21	84	5	5	5	4	4	23	92	111
20	3	3	3	2	3	14	56	3	3	3	4	3	16	64	3	3	3	3	3	15	60	3	3	3	3	3	15	60	3	3	3	3	3	15	60	75
21	4	4	1	3	3	15	60	2	2	4	2	5	15	60	4	3	2	1	2	12	48	2	3	2	2	2	11	44	2	5	3	3	3	16	64	69
22	3	4	4	3	4	18	72	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	98
23	2	2	3	3	3	13	52	4	3	3	3	3	16	64	4	2	3	3	3	15	60	3	3	2	2	3	13	52	3	3	2	2	3	13	52	70
24	3	3	4	3	4	17	68	3	4	3	3	3	16	64	4	4	3	4	3	18	72	3	4	4	4	3	18	72	4	4	4	3	3	18	72	87
25	5	5	5	5	5	25	##	5	5	5	3	4	22	88	5	4	3	4	4	20	80	4	4	4	2	2	16	64	4	5	5	2	1	17	68	100
26	5	4	4	4	3	20	80	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	5	5	22	88	5	5	5	5	5	25	##	5	5	2	3	3	18	72	105
27	2	3	4	2	3	14	56	2	3	5	4	5	19	76	2	3	2	3	2	12	48	3	1	3	1	3	11	44	2	5	4	2	1	14	56	70

28	5	5	4	4	5	23	92	4	4	5	5	5	23	92	2	2	2	5	4	15	60	3	3	4	5	3	18	72	5	4	3	5	4	21	84	100
29	2	3	3	3	3	14	56	4	2	3	2	3	14	56	2	2	2	2	2	10	40	3	2	3	3	3	14	56	2	3	3	2	2	12	48	64
30	4	5	4	4	4	21	84	3	4	5	5	5	22	88	4	3	4	3	3	17	68	4	3	4	4	3	18	72	4	5	4	3	2	18	72	96
31	3	2	3	4	3	15	60	4	3	5	4	5	21	84	3	2	3	3	3	14	56	3	3	4	3	3	16	64	3	5	4	4	2	18	72	84
32	5	4	4	4	4	21	84	4	4	5	3	4	20	80	4	4	3	4	4	19	76	3	4	4	5	4	20	80	4	4	4	3	3	18	72	98
33	3	3	4	3	3	16	64	2	2	3	2	3	12	48	1	1	4	1	2	9	36	2	2	2	2	2	10	40	3	4	3	4	2	16	64	63
34	4	4	5	4	2	19	76	2	2	3	5	4	16	64	3	2	4	3	2	14	56	2	2	2	5	5	16	64	5	4	5	5	4	23	92	88
35	3	3	2	3	3	14	56	3	2	3	3	3	14	56	2	3	3	3	2	13	52	2	3	3	4	4	16	64	3	4	3	2	2	14	56	71
36	5	5	4	4	5	23	92	4	4	5	5	5	23	92	4	1	5	1	2	13	52	5	1	4	2	2	14	56	4	5	5	2	1	17	68	90
37	3	4	4	4	3	18	72	3	4	5	3	5	20	80	3	2	4	3	4	16	64	3	4	2	4	3	16	64	3	3	4	3	3	16	64	86
38	5	4	4	5	5	23	92	5	4	5	3	3	20	80	5	4	3	4	5	21	84	5	4	5	3	3	20	80	5	4	5	4	5	23	92	107
39	5	5	5	5	5	25	##	5	5	5	5	4	24	96	3	4	4	3	3	17	68	4	5	3	5	5	22	88	4	5	3	3	3	18	72	106
40	3	2	3	3	3	14	56	3	3	3	4	3	16	64	3	3	4	3	3	16	64	3	3	2	3	3	14	56	3	3	3	3	3	15	60	75
41	4	4	4	2	4	18	72	4	4	4	4	3	19	76	3	3	4	3	4	17	68	4	4	3	4	3	18	72	4	4	3	3	3	17	68	89
42	5	2	4	4	4	19	76	4	4	5	3	5	21	84	5	2	5	4	4	20	80	4	2	2	5	4	17	68	3	4	5	2	2	16	64	93
43	4	4	4	3	3	18	72	3	3	5	3	1	15	60	4	3	2	2	2	13	52	5	1	3	4	4	17	68	4	4	3	3	4	18	72	81

DESEMPEÑO LABORAAL																													
#	CAPACIDAD LABORAL							DESENVOLVIMIENTO							EFICACIA							PERFIL DEL TRABAJADOR						V2	
	26	27	28	29	30	d1	D1	31	32	33	34	35	d2	D2	36	37	38	39	40	d3	D3	41	42	43	44	45	d4		D4
1	3	5	5	2	5	20	80	5	5	4	4	4	22	88	4	5	3	4	4	20	80	5	5	4	4	4	22	88	84
2	4	4	4	5	5	22	88	5	4	5	5	4	23	92	5	5	5	5	5	25	##	5	5	4	3	5	22	88	92
3	4	4	4	4	5	21	84	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	3	4	4	4	4	19	76	80
4	3	4	3	4	4	18	72	4	4	4	4	4	20	80	4	4	4	4	4	20	80	3	3	3	4	4	17	68	75
5	5	4	4	3	4	20	80	2	5	2	1	1	11	44	3	5	5	2	4	19	76	4	4	1	1	5	15	60	65
6	2	2	2	2	4	12	48	4	3	4	3	3	17	68	4	2	2	2	5	15	60	4	3	4	2	2	15	60	59
7	4	5	2	4	3	18	72	3	4	2	2	3	14	56	3	5	5	5	3	21	84	5	5	5	1	3	19	76	72
8	4	5	4	4	4	21	84	3	4	4	3	4	18	72	4	3	3	2	4	16	64	4	3	3	3	4	17	68	72
9	2	2	3	2	2	11	44	2	3	4	2	2	13	52	3	2	4	5	2	16	64	4	3	3	1	4	15	60	55
10	5	4	2	5	5	21	84	5	5	5	1	5	21	84	5	4	4	5	2	20	80	5	3	4	1	5	18	72	80
11	5	3	3	4	4	19	76	4	4	4	1	2	15	60	4	3	4	2	5	18	72	3	3	3	3	4	16	64	68
12	4	4	5	5	5	23	92	5	2	3	3	4	17	68	4	5	3	5	5	22	88	3	3	5	2	5	18	72	80
13	3	4	3	5	5	20	80	5	3	4	3	4	19	76	4	4	3	4	4	19	76	3	4	2	2	4	15	60	73
14	2	2	3	3	3	13	52	4	3	3	2	2	14	56	3	3	3	2	3	14	56	2	2	2	2	2	10	40	51
15	4	4	3	3	4	18	72	4	3	4	2	3	16	64	4	4	3	4	3	18	72	4	4	4	2	4	18	72	70
16	4	4	4	3	4	19	76	4	3	4	3	4	18	72	4	4	4	4	3	19	76	4	3	4	2	3	16	64	72
17	5	5	3	5	5	23	92	5	3	5	3	5	21	84	5	5	5	5	5	25	##	5	5	3	5	5	23	92	92
18	4	5	4	5	5	23	92	5	4	5	3	5	22	88	5	4	3	4	5	21	84	4	4	2	3	5	18	72	84
19	5	5	5	5	5	25	##	5	5	5	5	4	24	96	5	5	3	5	5	23	92	5	4	2	4	2	17	68	89
20	3	3	3	3	3	15	60	3	3	3	3	3	15	60	3	3	3	2	3	14	56	3	3	3	3	3	15	60	59
21	3	4	2	4	4	17	68	5	3	4	3	4	19	76	5	5	4	5	5	24	96	4	5	4	2	4	19	76	79
22	5	5	5	5	5	25	##	5	5	5	5	5	25	##	5	5	5	5	5	25	##	5	5	5	5	5	25	##	##
23	3	3	3	2	3	14	56	4	4	3	2	3	16	64	3	3	4	4	3	17	68	4	2	3	2	3	14	56	61
24	3	3	3	4	3	16	64	3	3	4	2	4	16	64	3	3	3	5	3	17	68	4	5	3	4	4	20	80	69

25	4	5	3	5	4	21	84	2	5	2	1	1	11	44	3	5	5	2	4	19	76	4	4	1	1	5	15	60	66
26	3	3	3	3	5	17	68	5	5	5	4	4	23	92	3	3	3	5	4	18	72	4	4	4	3	5	20	80	78
27	5	5	4	5	5	24	96	4	3	5	2	4	18	72	4	2	5	4	5	20	80	5	5	1	2	5	18	72	80
28	5	4	5	4	4	22	88	4	3	4	4	4	19	76	4	5	5	4	3	21	84	5	5	5	3	5	23	92	85
29	2	3	3	3	2	13	52	3	3	2	2	2	12	48	2	2	3	2	3	12	48	3	3	3	3	3	15	60	52
30	4	5	3	4	5	21	84	5	4	4	2	4	19	76	5	4	4	4	4	21	84	4	4	1	2	5	16	64	77
31	4	4	3	4	5	20	80	4	4	4	4	3	19	76	4	4	3	4	4	19	76	4	3	4	2	3	16	64	74
32	4	4	4	4	5	21	84	4	4	4	4	4	20	80	5	5	5	4	3	22	88	3	4	5	3	5	20	80	83
33	4	3	3	4	4	18	72	4	2	4	2	4	16	64	4	5	4	5	5	23	92	5	4	3	2	2	16	64	73
34	5	4	5	5	4	23	92	5	4	5	3	4	21	84	5	5	4	5	5	24	96	5	4	4	3	4	20	80	88
35	3	3	2	2	2	12	48	3	2	2	3	3	13	52	3	3	3	4	3	16	64	2	4	2	3	3	14	56	55
36	4	5	4	3	5	21	84	5	3	5	4	4	21	84	5	5	4	4	5	23	92	4	4	5	3	5	21	84	86
37	5	4	3	5	5	22	88	5	3	4	4	4	20	80	4	5	3	4	4	20	80	4	4	4	3	4	19	76	81
38	4	5	4	5	4	22	88	5	5	2	5	2	19	76	5	5	4	5	4	23	92	4	5	3	2	5	19	76	83
39	3	3	3	3	3	15	60	4	5	3	4	4	20	80	4	4	4	4	5	21	84	5	4	4	4	3	20	80	76
40	5	3	3	3	5	19	76	4	3	3	3	3	16	64	3	3	3	5	4	18	72	4	3	4	3	3	17	68	70
41	3	3	4	3	4	17	68	3	4	3	3	3	16	64	3	4	4	2	3	16	64	3	4	3	3	3	16	64	65
42	2	5	4	4	4	19	76	5	5	4	2	4	20	80	5	5	4	4	2	20	80	2	5	5	5	5	22	88	81
43	3	4	3	4	4	18	72	4	3	2	4	3	16	64	4	4	3	2	4	17	68	3	3	1	4	4	15	60	66