



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores  
del Centro de Salud Año Nuevo, Comas, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Molero Salas, Ludith ([ORCID: 0000-0002-2399-8665](https://orcid.org/0000-0002-2399-8665))

**ASESOR:**

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: 0000-0003-4627-6339)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

**Dedicatoria.** Esta tesis está dedicado a mis padres y hermanos por el apoyo incondicional.

**Agradecimiento.** A la Universidad Cesar Vallejo, asimismo, al Dr. Lino Gamarra L.

## Índice de contenidos

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA</b>	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección) muestra muestreo, und de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
<b>III. RESULTADOS</b>	16
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	31
<b>V. CONCLUSIONES</b>	36
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	38
<b>REFERENCIAS</b>	39
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas.	16
Tabla 2. Descripción de las dimensiones de clima organizacional	17
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas.	18
Tabla 4. Descripción de las dimensiones de desempeño laboral	19
Tabla 5. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	20
Tabla 6. Potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	22
Tabla 7. Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	24
Tabla 8. Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	25
Tabla 9. Prueba de correlación de Rho Spearman para clima organizacional y desempeño laboral	27
Tabla 10. Prueba de correlación de Rho Spearman para potencial humano y desempeño laboral	28
Tabla 11. Prueba de correlación de Rho Spearman para comunicación y desempeño laboral	29
Tabla 12. Prueba de correlación de Rho Spearman para liderazgo y desempeño laboral	30

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descripción del nivel de clima organizacional	16
Figura 2. Dimensiones de la variable clima organizacional	17
Figura 3. Descripción del nivel de desempeño laboral	18
Figura 4. Dimensiones de la variable desempeño laboral	19
Figura 5. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	20
Figura 6. Potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	23
Figura 7. Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	24
Figura 8. Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021.	26

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas 2021. El método de la investigación fue no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 70 trabajadores. Como resultados se encontró que el coeficiente de fiabilidad en el instrumento para la medición de la primera variable es 0,969 y la segunda variable es 0,973, por lo tanto, se ha concluido que los instrumentos evaluados muestran confiabilidad muy alta.

Así mismo, se identificó que existe una influencia estadísticamente significativa, nivel de correlación alta ( $Rho=,481$ ), directamente proporcional (con signo positivo) entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas. A mayor clima organizacional, desempeño laboral mejora en el Centro de Salud Año Nuevo.

**Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral**

## **Abstract**

The present research aimed to establish the relationship between the organizational climate and job performance of workers in the Health Center New Year, Comas 2021. The method of the research was non-experimental, descriptive correlational, cut-off cross. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The sample consisted of 70 workers. As results, it was found that the reliability coefficient in the instrument for measuring the first variable is 0.969 and the second variable is 0.973, therefore, it has been concluded that the evaluated instruments show very high reliability.

Likewise, it was identified that there is a statistically significant influence, a high level of correlation ( $Rho = .481$ ), directly proportional (with a positive sign) between organizational climate and work performance of the workers of the New Year Health Center, Comas. The greater the organizational climate, the work performance improves at the New Year Health Center.

**Keywords:** Organizational climate and job performance



## I. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado donde existe una urgente necesidad de competitividad y calidad de servicio ofrecido por individuos y Organizaciones, podíamos observar la presencia de factores motivacionales. Los empleados están satisfechos o insatisfechos por causas internas y externas. Debemos tener en cuenta los factores humanos intangibles más valiosos y poner en marcha pautas y programas que mejoren la calidad del trabajo y la vida. El entorno laboral se permite a las personas actuar y expresar sus capacidades personales y psicológicas para lograr sus funciones y objetivos. Un aspecto importante de esto es la convivencia o ambiente organizativo de participación y convivencia con más de ocho horas de trabajo por día. El sector salud ha establecido una dinámica, proponiendo un uso razonada y eficientemente de los recursos útiles, uno de los cuales es el objetivo de las instituciones que requerían de un ambiente organizacional, lo humano es un factor trascendente a alcanzar. Puede trabajar de manera más eficiente.

Según la encuesta realizada por Aptitus en 2018 encontró que 86 encuestados dijeron que estaba bien dejar su trabajo actual si las condiciones laborales eran malas. Según la empresa, los mayores retos para conseguir un empleo siguen siendo los salarios y las bonificaciones (27%), pero el 23% favorece las ventajas del entorno laboral y el clima de la agencia de empleo, liderando en segundo lugar. El tercer aspecto (22%) que más valoran los trabajadores es obtener todos los beneficios de ser un trabajador a tiempo completo. Luego vienen las opciones de incentivos como la formación profesional (19%). Con respecto al entorno cambiante de su organización, el 70% dijo que estaba considerando una opinión, sugerencia, idea o solución, mientras que el 30% dijo que no. Mientras tanto, solo el trabajador número 9 reveló que practica un sistema de recompensa en forma de reconocimiento o recompensa por sus logros. Mientras tanto, el 6 % admite que se siente apreciado por su jefe. El 36 por ciento expresó que no cree que su trabajohaya sido apreciado en una encuesta a empleados peruanos en servicios generales, consultoría, bienes de consumo y telecomunicaciones. (Gestión, 2018)

El MINSA establece y desarrolla medidas de gestión de la calidad para mejora en los resultados del proceso, el entorno de la clasificación ambiental y la

complacencia de los beneficiarios internos y externos como parte la garantía universal del proceso de descentralización y la política nacional de calidad. (MINSA)

El entorno organizacional es primordial en la gestión disposición del cuidado médico, y la organización en la que trabaja el empleado, ya sea un centro de atención médica o un gerente, tiene la responsabilidad de hacer su trabajo de manera efectiva. Útil para instalaciones médicas. Es común ver eventos que reflejan calidad de vida y desempeño cuando los trabajadores experimentan largas jornadas de trabajo y estrés constante debido a condiciones de trabajo inadecuadas.

Se observa la ausencia de un ambiente organizacional óptimo entre los trabajadores del Centro Médico de Año Nuevo, amenazando la calidad del tratamiento de estos especialistas. Llevando a la inestabilidad institucional y al desorden, las personas proyectan una porción significativa de su imagen percibida de la organización contra la insatisfacción del usuario y la falta de encontrar personal designado en el área para trabajar en el tiempo acordado. Muestra incomodidad con el lenguaje. Diversos medios de comunicación para transmitir el malestar del usuario y estas cuestiones, sobre todo, tienen un impacto directo en el desempeño laboral del empleado del problema general ¿tiene relación el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del CS Año Nuevo, Comas 2021? Asimismo, tenemos como problemas específicos: ¿tiene relación el potencial humano en el desempeño laboral de los trabajadores del CS Año Nuevo, Comas 2021?, ¿tiene relación la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del CS Año Nuevo, Comas 2021?, ¿tiene relación el estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del CS Año Nuevo, Comas 2021?

También tenemos como Objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021, y como objetivos específicos: Determinar la relación del potencial humano en el desempeño de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021. Determinar la relación de la comunicación en el desempeño laboral de los

trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021 y Determinar la relación del liderazgo en el desempeño de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

Como hipótesis general: El clima organizacional tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021. Como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre el potencial humano y el desempeño de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

Justificación teórica, el estudio se puede replicar e inferir de otros estudios con similitud, también se puede utilizar al momento de realizar un análisis de CO en otras instituciones, el desarrollo de la investigación no tuvo limitación, ya que se contó con muchos mecanismos de información que permitieron el desarrollo de la investigación

Justificación práctica, el actual desarrollo colaborara con posibles problemas que puedan surgir dentro de las variables ya sea de orden personal, social, etc.; que afectan el comportamiento de los individuos

Justificación metodológica, se obtendrá un instrumento de recolección de información, creado con un objetivo específico, pudiendo ser utilizado en investigaciones futuras que sean afines con la presente investigación

## II. MARCO TEÓRICO

Pinedo & Delgado (2020) *Clima organizacional en el desempeño organizacional de los establecimientos públicos*, asumió por objetivo, Echar de ver el entorno organizativo y su impacto en el personal de los organismos públicos y proponer mejoras en este sentido. Las principales variables estudiadas son el entorno organizacional asociado al entorno interno y la forma en que afecta el desempeño de la organización. Diseño aplicado, investigación técnica y cualitativa. Hay nueve artículos de revistas científicas indexados como muestras. Como resultado, la encuesta 90 encontró un consenso de que concurre un parecido directa también positiva en el entorno organizacional y el desempeño de los empleados en las instituciones públicas. Solo el décimo estudio indica que no siempre existe un trato positiva entre las variables de investigación, porque en muchos casos existen otros factores externos que afectan a la organización. Concluimos que es necesario tener en cuenta el salario o carga de trabajo del empleado. Esto se conoce como burnout, que causa estrés en los empleados y afecta su estado psicológico y su salud, afectando el desempeño y los resultados del trabajo. Por lo tanto, las políticas internas de una organización son condiciones que proporcionan recursos humanos para competir y crear para el avance de la organización. De acuerdo con los resultados de esta encuesta, cómo el estado psicológico de las personas y los incentivos afectan la cultura organizacional de una empresa, es una de nuestras variables y es muy útil para nuestra investigación.

Navarrete (2018) en su investigación titulada *La capacitación del personal y el desempeño laboral*, de los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes de Corporación Favorita C.A ciudad de Ambato, Tuvo como objetivo, el curso, en la investigación, el punto de partida es investigar los factores (causas y efectos) tiene relación en el problema y las condiciones previas que forman el fundamento. Los diagnósticos de población y muestra permiten el desarrollo de alternativas para identificar y definir indicadores de desempeño para mejorar el desempeño, como el diseño de sistemas educativos en todas las instituciones, establecer una reciprocidad del trabajador. Los resultados de este estudio concluyen que es muy importante utilizar programas para la gestión eficaz de procesos en la actualidad si todo el mundo utiliza Internet para aprovechar las oportunidades del mercado.

En este sentido, es consistente con este estudio.

Rojas (2018) *Capacitación y desempeño laboral*, Asumió como Establecer la correspondencia de la capacitación con la, investigación realizada en el departamento de Quetzaltenango en la empresa Tenería San Miguel. Para establecer la calidad del aprendizaje en su empresa, debe decidir si capacitar a sus empleados mejorará el desempeño. Esto se hace a través de una encuesta descriptiva cuantitativa que incluye a 36 personas y se le harán preguntas cuando investigue dónde capacitar. Mide e impacta el desempeño de la industria. Las consecuencias obtenidas de esta tesis confirman plenamente la analogía entre formación y desempeño laboral, y desarrollan técnicas de formación adecuadas a través de la formación basada en resultados que las organizaciones al nivel de generalidad deseaban alcanzar. Se recomienda entrenar objetos de investigación y entrenar estructuras para mejorar su desempeño.

Moreira (2018) realizó la tesis titulada El clima organizacional y su influencia la obtención profesional en las Instituciones de Educación Superior (IES) Manabí-Ecuador. La investigación es de nivel descriptiva-transversal y observacional, indica que la conquista un lugar predominante dentro de las empresas, ya que el conocimiento real o denegación que tenga su trabajador del ambiente que lo cerca depende su responsabilidad, sentido de propiedad, la obediencia de las acciones citadas, la motivación y concluyente, su desempeño en el trabajo. Medir y analizar el entorno organizacional para determinar los factores que afectan la producción laboral en las establecimientos públicas de educación superior (IES) de la jurisdicción de Manabí, implica primer lugar la identificación de una teoría tipo que será utilizada; Además, permite definir objetivos y definir variables que son el resultado de este modelo; desarrollar una herramienta de medición, validarla frente a criterios prácticos, plantear un método de cogida de identificaciones yespecificar el mando que se brindará a la indagación mediante la recolección de la indagación y de esta manera, de los resultados se considera un objetivo de investigación. Se utilizó un total de 370 encuestas para determinar cómo el entorno organizacional afecta la productividad de los empleados. El experimento estadístico de Cronbach arroja un alfa de 0.96, lo que significa que esta herramienta tiene alta

confiabilidad, se observa que el ambiente organizacional tiene relación en la productividad laboral de talentos humanos en fundaciones públicas de educación superior de la jurisdicción de Manabí.

Sánchez (2019) *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota* tuvo como Objetivo: Identificar y examinar la correspondencia al entorno empresarial también la complacencia a los empleados de la Red de servicios de Salud Chota. Materiales y Metodologías: diseñando descriptivamente y transversal correlacionado utilizando una muestra de 155 trabajadores. Se utilizaron dos escalas para recopilar datos. Uno es Entorno Organizacional (2011) y el otro es Satisfacción Laboral (2002). Resultan: Tipos sociodemográficas de los colaboradores: 91,8% de 20 a 50 años, 6,5% mujeres. El 97, % son médicos. El 52,3% fueron nombrados. El 71% son tecnólogos de enfermería con 5 o más años en la organización. Conocen el ambiente de la empresa. Mejora del 61,3%. El 36,8% goza de buena salud y el 1,9% tiene mala salud, la mejora comodidad y colaboración. Solo los aspectos de coincidencia y distribución se consideran saludables. El lado de la recompensa se considera poco saludable. Satisfacción laboral: 65.2 Satisfacción del empleado. El 30,3% está insatisfecho o insatisfecho y el 5% está insatisfecho. Están insatisfechos o insatisfechos con sus interacciones dimensionales con su supervisor, proporciones de promoción y recompensa, estímulos. Conclusiones: La relación entre la cultura en la empresa existente y la satisfacción de los empleados es soberanamente significativa ( $p < 0.001$ ), aceptando la hipótesis de investigación propuesta. Los efectos de este estudio confirmaron una concordancia efectiva entre la complacencia del colaborador y encontraron que estas dos variables estaban significativamente relacionadas con la mejora sentida por los empleados.

López (2017) en su tesis *Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán 2015*. La herramienta utilizada y recopilar investigación sobre el entorno organizacional fue creada por el mismo que investiga con la técnica Likert, la herramienta utilizada para recopilar información sobre él fue generada por el mismo experto. Investigadores con la orientación cubano Valdés, se habla

que hay una analogía significativa entre el clima organizacional y el desempeño organizacional en el hospital Hermilio Valdizán, 2015, debido a los las investigaciones estadísticas descriptivos.

León (2016) "Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi vivienda S.A. Lima - 2015", justo fue establecer la autoridad del clima organizacional en el esfuerzo y compromiso del colaborador de los colaboradores, entre los efectos que más tiene relación en el trabajo laboral son las relaciones entre colaboradores, el afirmación del compromiso, el salario, el microambiente y la declaración, concluye que los empleados reflexionan la motivación como los factores más importantes en el ambiente organizacional como motivación, afectando sus operaciones del día a día, los salarios, beneficios como factores que incrementan el ejercicio y la producción, el ambiente afecta el del interés laboral del empleado y el ambiente de la organización afecta positivamente ejercicio laboral.

Gallegos (2016) Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016. El bosquejo de estudio fue el descriptivo correlacional, y se veló la localidad formada por 60 colaboradores. La herramienta se usó para recoger datos del clima organizacional es la Escala de Clima Organizacional (EDCO) creado por Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria, de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, de Bogotá, Colombia. También por el mismo investigador, se elaboró una herramienta para recopilar información sobre el desempeño laboral, utilizando una escala Likert que incluye siete habilidades blandas que se medirán a los empleados de la Procuraduría General y utilizarán un modelo de evaluación de habilidades modificado. evaluación, jefe y compañeros), las capacidades son: discernimiento de la labor, producción, disposición de sus funciones, decisión, asistencia, valor de problemas y contenido para instruirse acontecimientos actividades. Se concluye que existe relación entre el ambiente organizacional y el trabajo profesional de los colaboradores del servicio administrativo y la Fiscalía de Arequipa, ya que el p-valor es 0.001, menor a 0.05, lo que corresponde la correspondencia ingrese las variables en estudio.

Definición de términos básicos clima organizacional el resultado en personas establezca procesos, asimismo, interacción social, estos procesos influyen no solo valores, actitudes y creencias, sino también por el entorno, las interacciones de las personas, por su origen, pueden formar discernimientos que definen atributos de la empresa en su conjunto y de la organización en su conjunto. " (Méndez, Álvarez, 2006).

El clima organizacional se basa en la percepción individual, muchas veces se define como conductas repetitivas, actitudes y emociones propias de la existencia en la empresa, hace referencia mediante la actualidad en una empresa y relaciones entre masas de sus funciones, interés de trabajo, En definitiva, el entorno laboral junto de discernimientos globales en las personas tiene de su entorno y refleja las interacciones entre las características individuales y organizacionales. (Domínguez, Ramírez, García 2013)

El clima organizacional, han existido una apreciación que se entrevistó alrededor de décadas y fue de gran importancia a lo largo de los años, mostrando que este problema no tiene un dispositivo en la organización para convertirse en un aspecto relacionado para investigar.

Potencial humano, está compuesto por personas, grandes grupos y chicos, y forma el sistema social interno de la organización. Porque los humanos vivimos y sentimos a las criaturas que componen una organización para lograr metas, entre ellas el liderazgo, ciertas personas, especialmente la influencia de los jefes, la influencia en el comportamiento de los demás, con el fin de lograr resultados. No existe un modelo claro porque depende de muchas circunstancias que existen en el entorno social, como la dignidad, los estándares y los procedimientos. También es temporal. Innovación: incluye la energía de una empresa de hacer cosas novadoras y cambiar su forma de hacer las cosas.

Comunicación

El intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos, ya sea verbalmente o por escrito, con una o más personas y viceversa. La comunicación activa dentro de la



organización es esencial para coordinar a los empleados para que trabajen juntos para lograr los objetivos establecidos. Se describe a la fluidez y claridad de la información relevante para las comunicaciones internas de una organización. Las organizaciones pueden ser efectivas al practicar prácticas de comunicación adecuadas entre la organización y todos los empleados, pero de manera similar, la comunicación a través de múltiples direcciones de control es de poco beneficio porque cruzar múltiples caminos corta el contacto directo con otras organizaciones. Crea barreras para una comunicación eficaz.

Fischman (2000) afirma que el liderazgo y los empleados deben mantener una comunicación eficaz, y los líderes deben escuchar con confianza y expresar sus pensamientos a cada empleado.

Liderazgo según Hampton, (1997) indicó:

La capacidad de guiar y dirigir a los subordinados y realizar una variedad de actividades, lo que indica la capacidad de dirigir la posesión por un buen gerente u otra persona que no escasea. Además, un alto sentido de la responsabilidad y una fuerte voluntad para realizar las tareas, una capacidad y tenacidad para lograr metas, atrevimiento y destreza en la resolución de problemas, voluntad para tomar iniciativas en diversas situaciones, confianza e identidad, etc. (p. 65)

Se refiere a las diferentes cualidades de un líder, acepta con gusto las consecuencias de nuestras propias decisiones o acciones sobre nuestros empleados. Por lo tanto, el papel del liderazgo en la gestión empresarial es primordial, especialmente en la gestión empresarial de servicios orientada al producto. Porque el liderazgo está en las personas, no en las máquinas de desarrollo inmobiliario. mapa, mapa, motor, dirección, etc. (Maqueda, & Llaguno, 1995).

Desempeño laboral según (Palmar, Valero & Jhoan (2014) definió:

El interés del trabajador se define como “El desarrollo de cada persona que finaliza su jornada profesional en la ordenación debe coincidir con las necesidades y obligaciones de la organización para que sea eficaz, eficientemente en el desempeño de los puestos asignadas. asignados para lograr los objetivos establecidos, en consonancia con el éxito de la organización”. (p. 116)

Las “acciones o conductas vistas en los trabajadores juntamente con el logro de los límites organizacionales y que pueden medirse de acuerdo con las habilidades de cada persona y la contribución a la organización”. El interés es el resultado de lo que el individuo cree y siente, lo que se relaciona en sus trabajos, el logro de sus metas y su capacidad en lograr sus compromisos. (Montejo, 2009)

Cumplimiento de objetivos, según Herrera (2006) La objetividad es una categoría que refleja las metas u objetivos de un objeto que se logran para transformar y resolver un problema, y las metas que se pretende lograr. Esto significa que el trabajador debe tener muy claro el propósito de la tarea que se le asigna. De hecho, si no comprende estas tareas, el rendimiento puede resultar ineficaz.

Trabajo en equipo, según Alles (2005) Se refiere a la intención de cooperar con un particular o con terceros con actitud anticompetitiva y con otros miembros de un grupo cooperativo. Para que esta competencia sea efectiva, el propósito debe ser genuino. Se recomienda a los residentes que sean miembros de un equipo que trabaje en equipo. (p.287)

Superación personal, según Medina (1996) Los trabajadores, en función de la viabilidad y limitaciones del desempeño de la actividad, evalúan si actúan para lograr mejores resultados cada vez, y si a través de la formación y la autonomía, si está progresando continuamente y sus inquietudes y deseos de mejora. (p.78).

El entrenamiento continuo es esencial para mantener un rendimiento óptimo. En general, algunas organizaciones consideran que esto es un gran error, ya que no requiere años de experiencia

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Diseño de investigación no experimental: Las variables negativamente controlaban intencionalmente en sus circunstancias naturales para un análisis posterior basado en observaciones de fenómenos.

Tipo de investigación descriptivo – correlacional, describía a modo que los trabajadores estaban identificados con la institución, cual es la impresión que tienen de su centro de labores y la relación en su desempeño. Como existen variables vinculadas en el estudio y se desea medir sus efectos.

#### **3.2 Variable y operacional**

Variables independientes: Clima organizacional

Chiavenato (2011) indica como el ambiente se relaciona en la motivación de los que integran un equipo, describiéndose como cualidades de ambiente organizacional, se manifiesta mediante la percepción sobre sus entornos laborales, el CO ayuda a comprender mejor y nos brinda un alcance en el trabajo y la producción de los personales.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Palmar & Valero (2014) nos indican al desempeño laboral como el desempeño del trabajador cumpliendo su labor en determinada institución, estando sujeto a niveles y exigencias de la empresa, desarrollándose de forma, eficaz y efectivo, en la función asignada en la organización.

3.3 Población y muestra nuestra Población los Trabajadores que laboran en el C.S Año Nuevo, Comas, 2021, tomó referencia los 200 trabajadores del C.S Año Nuevo – Comas 2021

El volumen de muestra es de 132, la muestra es de tipo proporcional.

El tipo de muestreo fue probabilístico y la técnica de selección que se utilizó fue muestreo aleatorio simple estratificado, donde a partir del marco muestral se seleccionaron las unidades de estudio

Criterios de inclusión, colaboradores de ambos sexos, contratados y personal con más de seis meses laborando en el C.S Año Nuevo – Comas 2021

Criterios de exclusión, trabajadores con seis meses laborando en el C.S Año Nuevo – Comas 2021 trabajadores en vacaciones y trabajadores con licencia por salud.

Unidad de análisis, los Trabajadores que laboran en el C.S Año Nuevo, Comas, 2021

## Confiabilidad

### Descripción de los resultados estadísticos en la encuesta realizada

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	30

El resultado nos indicaba que el valor 0,969 es un valor altamente fiable por lo que nuestros instrumentos aplicados tienen fiabilidad.

Método de investigación, se desarrolló mediante el método cuantitativo, ya que mediremos nuestro problema de investigación cuantificando los datos que obtendremos en el campo a través del análisis estadístico SPSS, para poner a prueba las hipótesis planteadas.

#### 3.4 Métodos e instrumentos de recolección de datos encuesta

obtuvo información en los colaboradores, facilitado por ellos mismos, con respecto a sus opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias, para la mejora del C.S Año Nuevo – Comas 2021

Técnicas permiten al desarrollador establecer relación de la investigación tratada.

Instrumento registro reglamentarios, experimentos, test, escalas de opinión, , encuestas, etc.

3.5 Procedimientos La investigación fue presentada a la Universidad Cesar Vallejo, para su conformidad, a continuación, se solicitó la aprobación en el C.S Año Nuevo, Comas; para la mejora y recolección de la indagación. Las preguntas de percepción de clima organización y de desempeño laboral se aprobaron con tres especialistas para su uso en esta tesis, junto en el anexo 3.

Se reorganizó con el Centro de Salud Año Nuevo, para suscribir a la relación de los colaboradores procediendo a ejecutar la elección de la muestra en forma aleatoria, a una hoja de cálculo del software estadístico (SPSS), el lapso estimado para la recaudación de datos fue cerca de 10 minutos y se eligió los módulos de observación determinadas de acuerdo a la asignación de muestreo de cada división mediante el puesto de “seleccionar casos”.

3.6 Método de análisis de datos fue un estudio estadístico en Excel, obteniendo una matriz de datos y el programa SPSS, presentando los resultados en cuadros estadísticos, figuras e interpretación. La distribución de la base de datos fue de arreglo a la operacionalización de variables del estudio (Anexo 6).

Fuentes primarias: Información directa con el sujeto a estudio; mediante la observación, el cuestionario, la entrevistas, la encuestas, etc.

Fuentes secundarias: Información fue obtenida desde documentos; directivas, resoluciones, estadísticas, etc.

3.7 Aspectos éticos Se respeta la veracidad del contenido del resultado mostrado al término de la investigación, citando correctamente a los autores en el marco teórico para la investigación, se confiará en los datos estadísticos empleados.

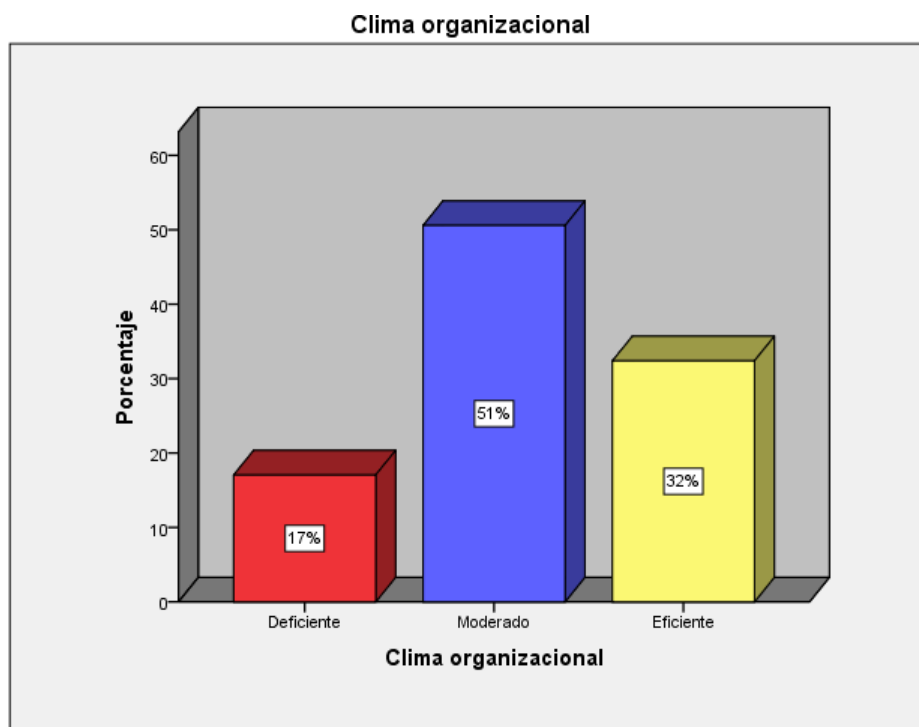
## IV. RESULTADOS

Los resultados fueron agrupados en tres niveles.

Tabla 1

*Nivel de clima organizacional en trabajadores de C. S Año Nuevo, Comas.*

	fi	%
Deficiente	30	17
Moderado	89	51
Eficiente	57	32
Total	176	100



*Figura 1. Descripción del nivel de clima organizacional*

En la figura 1, se aprecia los niveles de la variable clima organizacional en colaboradores del C.S Año Nuevo, Comas, donde el 17% (30) presentan un nivel deficiente de clima organizacional; 51% (89) se ubican en un nivel moderado y 32% (57) presentan un nivel eficiente en el clima organizacional.



Tabla 2

*Representación de las dimensiones de clima organizacional*

	Potencial humano		Comunicación		Liderazgo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	37	21%	15	9%	22	13%
Moderado	80	45%	92	52%	87	49%
Eficiente	59	34%	69	39%	67	38%
Total	176	100%	176	100%	176	100%

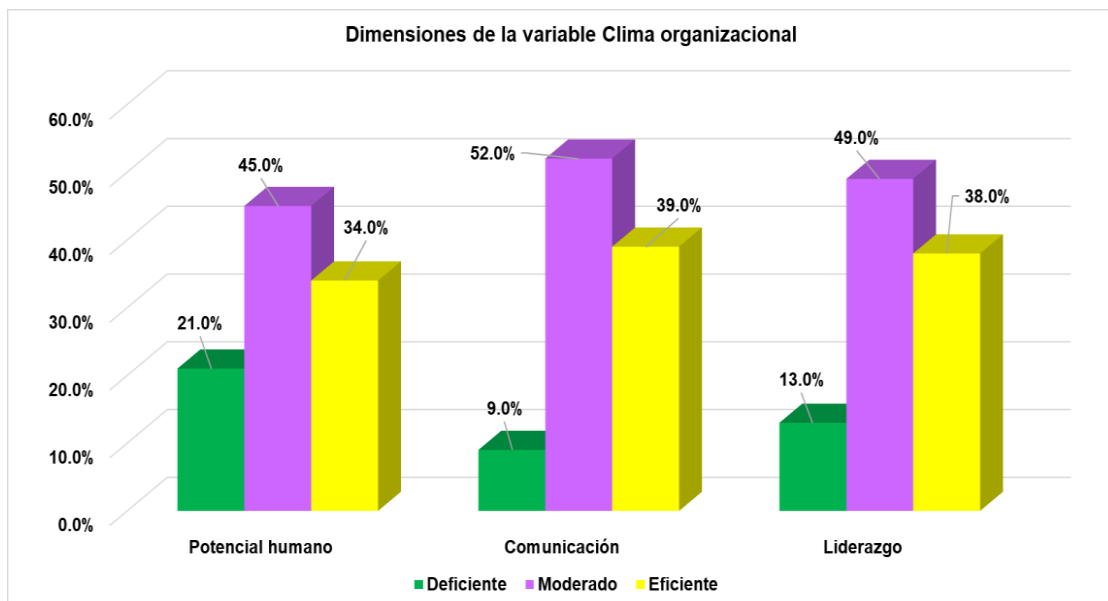


Figura 2. Dimensiones de la variable clima organizacional

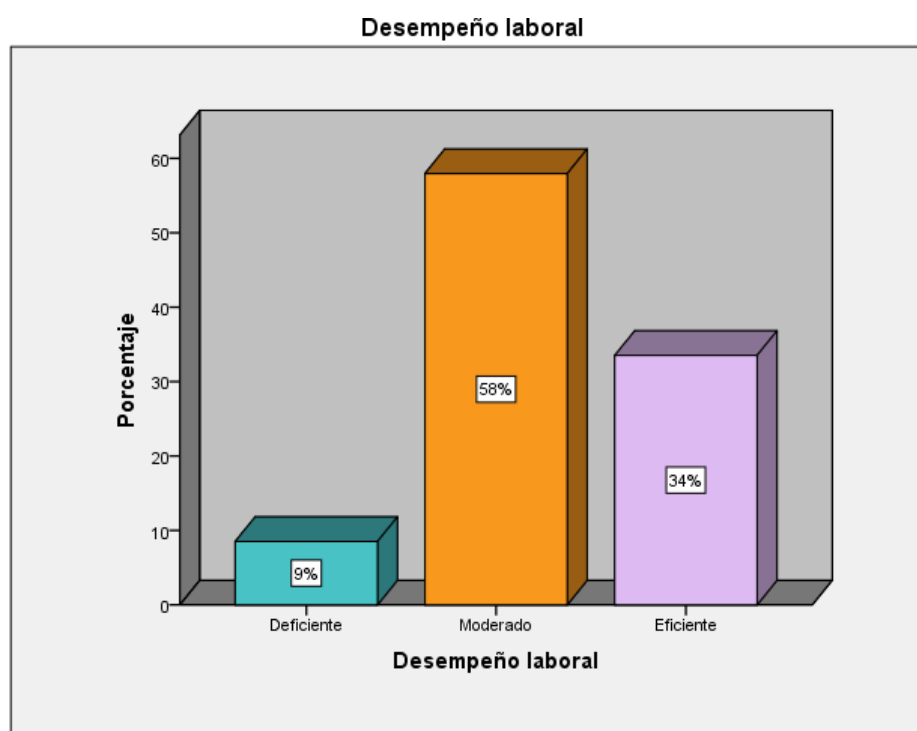
De acuerdo a los resultados obtenidos, el 34% (59) de los trabajadores señalaban que potencial humano en el C.S Año Nuevo, Comas es eficiente, 45% (80) los trabajadores dicen que es moderado y el 21% (37) de los trabajadores piensa que es deficiente.

El 39% (69) de los trabajadores dicen que comunicación es eficiente, el 52% (92) de los trabajadores dicen que es moderado y el 9% (15) expresan que es deficiente. Así mismo, el 38% (67) de los trabajadores dicen que liderazgo es eficiente, el 49% (87) de los trabajadores dicen que es moderado y el 13% (22) expresan que es deficiente.

Tabla 3

*Nivel de desempeño laboral en trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas.*

	<b>fi</b>	<b>%</b>
Deficiente	15	9
Moderado	102	58
Eficiente	59	34
Total	176	100



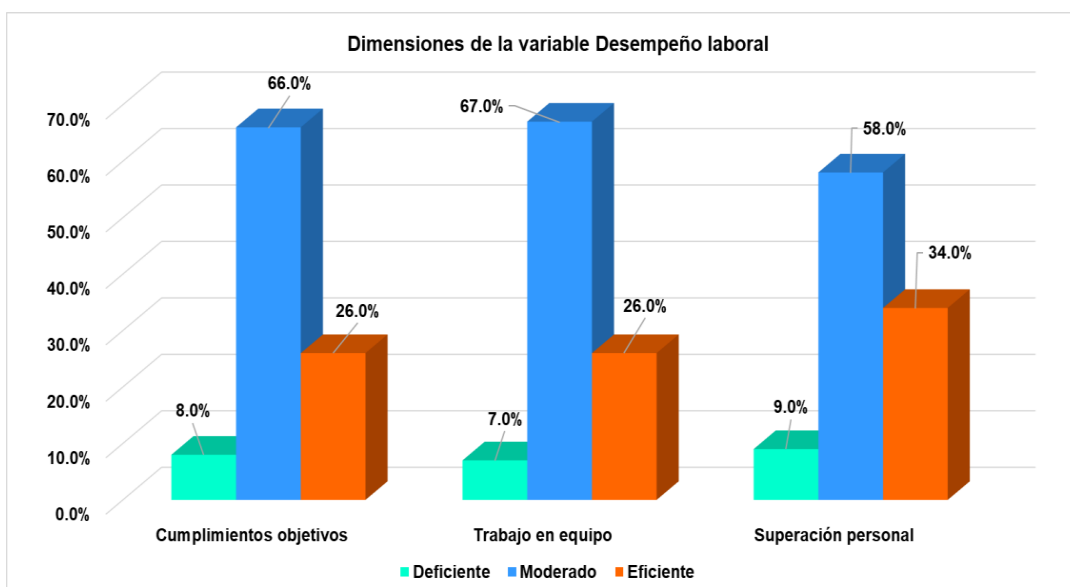
*Figura 3. Descripción del nivel de desempeño laboral*

En la figura 3, se observó los niveles de la variable desempeño laboral en colaboradores del CS Año Nuevo, Comas, donde el 9% (15) presentan un nivel deficiente de desempeño laboral; 58% (102) se ubican en un nivel moderado y 34% (59) presentan un nivel eficiente en el desempeño laboral.

Tabla 4

*Descripción de las dimensiones de desempeño laboral*

	Cumplimientos objetivos		Trabajo en equipo		Superación personal	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	8%	12	7%	15	9%
Moderado	116	66%	118	67%	102	58%
Eficiente	46	26%	46	26%	59	34%
Total	176	100%	176	100%	176	100%



*Figura 4.* Dimensiones de la variable desempeño laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 34% (59) de los trabajadores señalaban cumplimientos objetivos en el C.S Año Nuevo, Comas es eficiente, 45% (80) los trabajadores dicen que es moderado y el 21% (37) de los trabajadores opina que es deficiente.

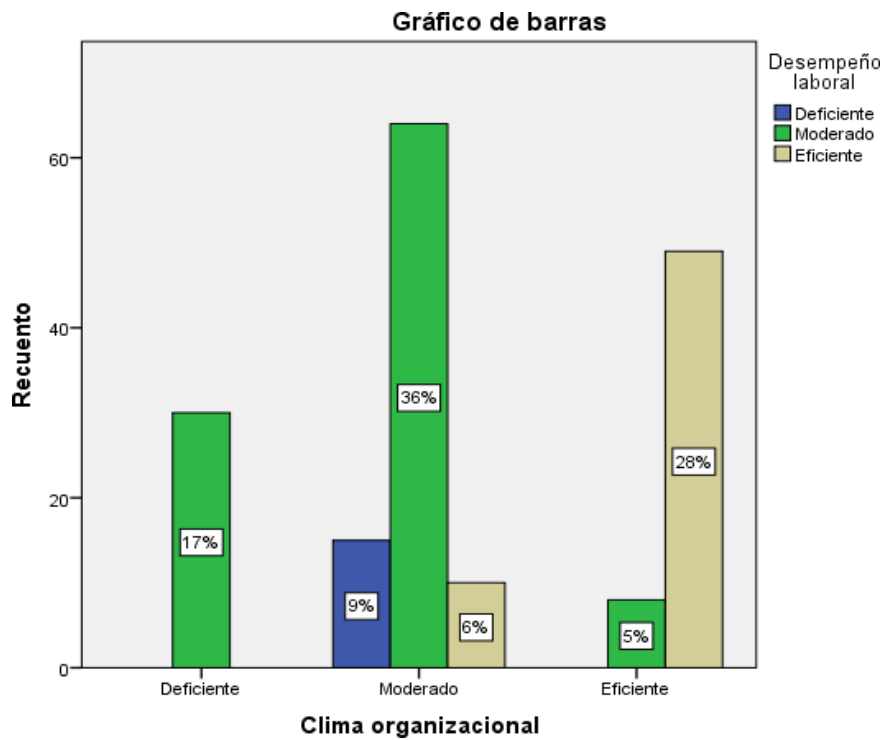
Además, el 26% (46) de los trabajadores dicen que trabajo en equipo es eficiente, el 67% (118) de los trabajadores dicen que es moderado y el 7% (12) expresan que es deficiente. El 34% (59) de los trabajadores dicen que superación personal es eficiente, el 58% (102) de los trabajadores dicen que es moderado y el 9% (15) expresan que es deficiente.

Tabla 5

*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.*

		Tabla cruzada Clima organizacional*Desempeño laboral				
		Desempeño laboral			Total	
Clima organizacional		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Clima organizacional	Deficiente	Frecuencia	0	30	0	30
		Porcentaje	0%	17%	0%	17%
	Moderado	Frecuencia	15	64	10	89
		Porcentaje	9%	36%	6%	51%
	Eficiente	Frecuencia	0	8	49	57
		Porcentaje	0%	5%	28%	32%
Total	Frecuencia	15	102	59	176	
	Porcentaje	9%	58%	34%	100%	

Fuente: Cuestionario C.S Año Nuevo, Comas 2021.



*Figura 5. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.*

Información reflejaba que, 32% (57 trabajadores) considera que clima organizacional es eficiente en del Centro de Salud Año Nuevo, Comas, 51% (89 trabajadores) manifiestan que el nivel es moderado y el 17% (30 trabajadores) manifiesta que el clima organizacional en el Centro de Salud Año Nuevo es deficiente.

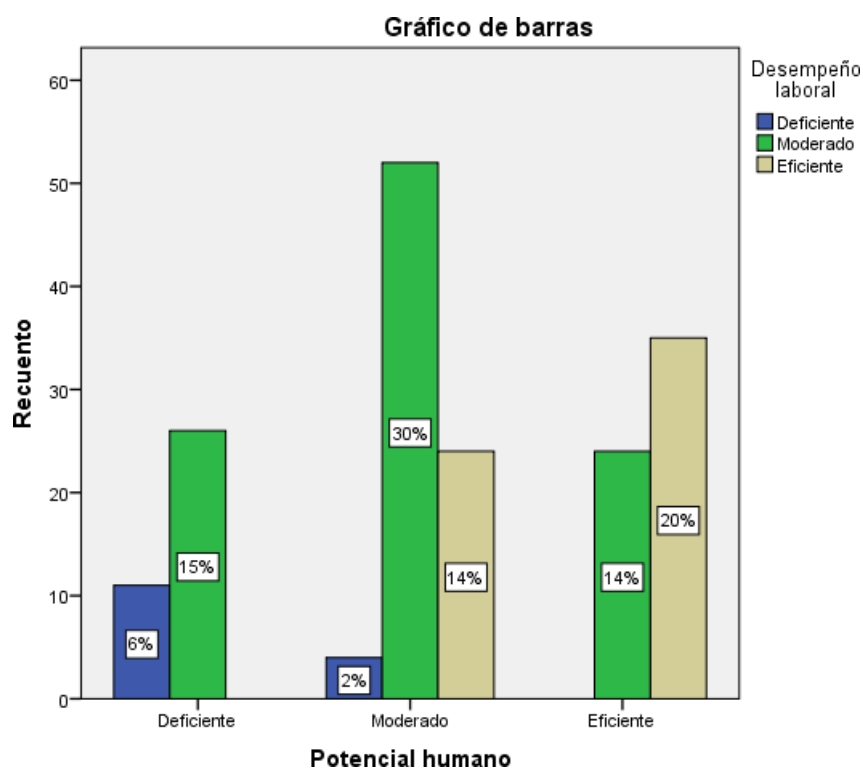
Por otra parte, el que refleja que, 34% (59 trabajadores) considera que desempeño laboral es eficiente en del C.S Año Nuevo, Comas, 58% (102 trabajadores) manifiestan que el nivel es moderado y el 9% (15 trabajadores) manifiesta que el desempeño laboral en el C.S Año Nuevo es deficiente.

Tabla 6

*Potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.*

		Tabla cruzada Potencial humano*Desempeño laboral				
		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Potencial humano	Deficiente	Frecuencia	11	26	0	37
		Porcentaje	6%	15%	0%	21%
	Moderado	Frecuencia	4	52	24	80
		Porcentaje	2%	30%	14%	45%
	Eficiente	Frecuencia	0	24	35	59
		Porcentaje	0%	14%	20%	34%
Total	Frecuencia	15	102	59	176	
	Porcentaje	9%	58%	34%	100%	

Fuente: Cuestionario C.S Año Nuevo, Comas 2021.



*Figura 6. Potencial humano y desempeño laboral de los colaboradores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.*

Información reflejaba que, 34% (59 trabajadores) considera que potencial humano es eficiente del C.S Año Nuevo, Comas, 45% (80 trabajadores) manifestaban que el nivel es moderado y el 21% (37 trabajadores) manifestaban que el potencial humano en el C.S Año Nuevo es deficiente.

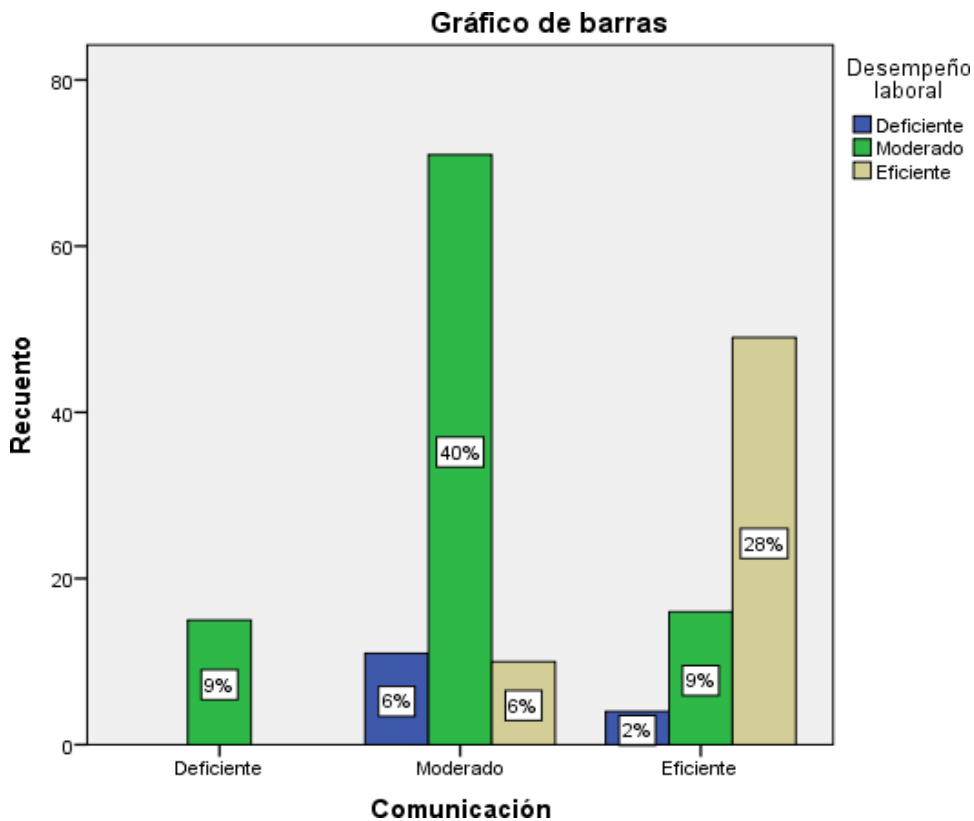
Por otra parte, el 34% (59 trabajadores) consideraban que el desempeño laboral es eficiente en del C.S Año Nuevo, Comas, 58% (102 trabajadores) manifestaban que el nivel es moderado y el 9% (15 trabajadores) manifestaban que el desempeño laboral en el C.S Año Nuevo es deficiente.

Tabla 7

*Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.*

		Tabla cruzada Comunicación*Desempeño laboral				
		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Comunicación	Deficiente	Frecuencia	0	15	0	15
		Porcentaje	0%	9%	0%	9%
	Moderado	Frecuencia	11	71	10	92
		Porcentaje	6%	40%	6%	52%
	Eficiente	Frecuencia	4	16	49	69
		Porcentaje	2%	9%	28%	39%
Total	Frecuencia	15	102	59	176	
	Porcentaje	9%	58%	34%	100%	

Fuente: Cuestionario C.S Año Nuevo, Comas 2021.



*Figura 7. Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.*



Información que refleja que, 39% (69 trabajadores) consideraban que comunicación es eficiente en del C.S Año Nuevo, Comas, 52% (92 trabajadores) manifestaban que el nivel es moderado y el 9% (15 trabajadores) manifestaban que la comunicación en el C.S Año Nuevo es deficiente.

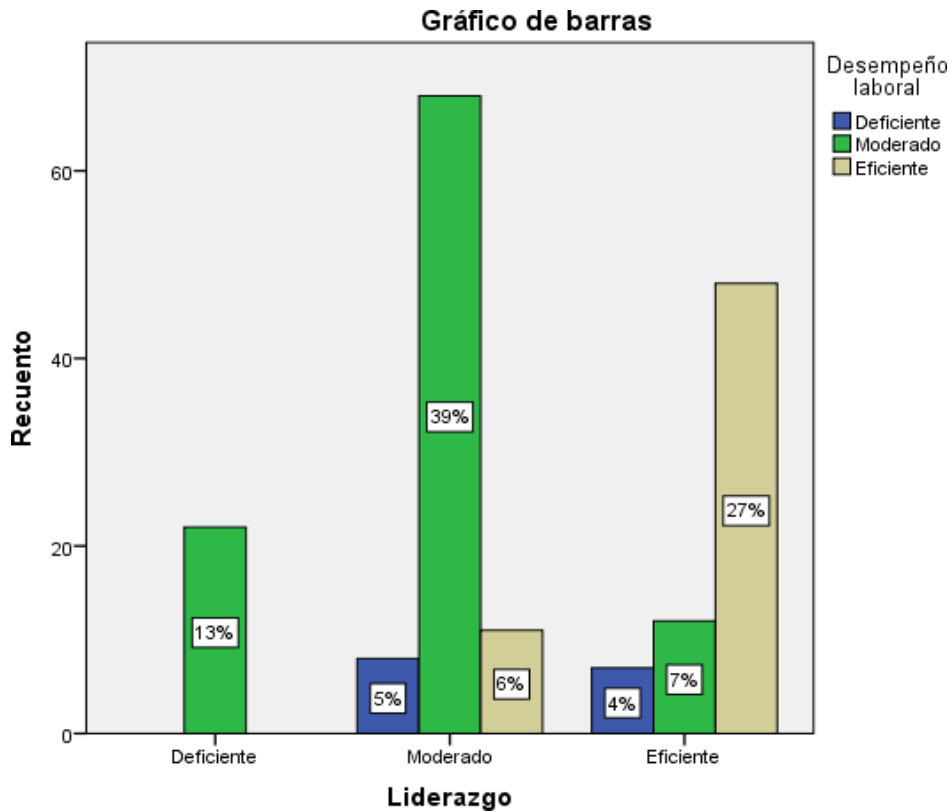
Además, el que refleja que, 34% (59 trabajadores) consideraban que el desempeño laboral es eficiente en del C.S Año Nuevo, Comas, 58% (102 trabajadores) manifestaban que el nivel es moderado y el 9% (15 trabajadores) manifestaban que el desempeño laboral en el C.S Año Nuevo es deficiente.

Tabla 8

*Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.*

		<b>Tabla cruzada Liderazgo*Desempeño laboral</b>				
		<b>Desempeño laboral</b>			<b>Total</b>	
		<b>Deficiente</b>	<b>Moderado</b>	<b>Eficiente</b>		
Liderazgo	Deficiente	Frecuencia	0	22	0	22
		Porcentaje	0%	13%	0%	13%
	Moderado	Frecuencia	8	68	11	87
		Porcentaje	5%	39%	6%	49%
	Eficiente	Frecuencia	7	12	48	67
		Porcentaje	4%	7%	27%	38%
Total	Frecuencia	15	102	59	176	
	Porcentaje	9%	58%	34%	100%	

Fuente: Cuestionario C.S Año Nuevo, Comas 2021.



*Figura 8.* Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

Información que refleja que, 38% (67 trabajadores) consideraban que liderazgo es eficiente en del C.S Año Nuevo, Comas, 49% (87 trabajadores) manifestaban que el nivel es moderado y el 13% (22 trabajadores) manifestaban que el liderazgo en el C.S Año Nuevo es deficiente.

Por otra parte, el que refleja que, 34% (59 trabajadores) consideraban que el desempeño laboral es eficiente en del C.S Año Nuevo, Comas, 58% (102 trabajadores) manifestaban que el nivel es moderado y el 9% (15 trabajadores) manifestaban que el desempeño laboral en el C.S Año Nuevo es deficiente.

#### 4.4. Validación de hipótesis

##### Prueba de hipótesis general

$H_0 =$  El clima organizacional no tiene relación de manera positiva en el desempeño profesional de los colaboradores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

$H_a =$  El clima organizacional si tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

##### Regla de decisión

Nivel de confianza determinado al 95%, donde  $\alpha=0,05$  (margen de error)Entonces:

Si, el p valor  $< \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nulaSi,

el p valor  $> \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 9

*Prueba de correlación de Rho Spearman para clima organizacional y desempeño laboral*

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,649**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	176

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

Como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una influencia estadísticamente indica el, nivel de correlación alta ( $Rho=,481$ ), directamente proporcional (con signo positivo) entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del C.S Año Nuevo, Comas. A mayor clima organizacional, desempeño laboral mejora en el C.S Año Nuevo.

### Prueba de hipótesis específica 1

$H_0 =$  El potencial humano no tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

$H_a =$  El potencial humano si tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

### Regla de decisión

Nivel de confianza determinado al 95%, donde  $\alpha=0,05$  (margen de error)Entonces:

Si, el p valor  $< \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nulaSi,

el p valor  $> \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 10

*Prueba de correlación de Rho Spearman para potencial humano y desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Potencial humano	Coefficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	176

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

Como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una influencia estadísticamente explicativa, nivel de correlación moderada ( $Rho=,518$ ), directamente proporcional (con signo positivo) potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas. A mayor potencial humano, desempeño laboral mejora en el C.S Año Nuevo.

## Prueba de hipótesis específica 2

$H_0$  = La comunicación no tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

$H_a$  = La comunicación si tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

## Regla de decisión

Nivel de confianza determinado al 95%, donde  $\alpha=0,05$  (margen de error)Entonces:

Si, el p valor  $< \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nulaSi,

el p valor  $> \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 11

*Prueba de correlación de Rho Spearman para comunicación y desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,547**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	176

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

Como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una influencia estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ( $Rho=,547$ ), directamente proporcional (con signo positivo) entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas. A mayor comunicación, desempeño laboral mejora en el C.S Año Nuevo.

### Prueba de hipótesis específica 3

$H_0$  = El liderazgo no tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

$H_a$  = El liderazgo si tiene relación de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

### Regla de decisión

Nivel de confianza determinado al 95%, donde  $\alpha=0,05$  (margen de error)Entonces:

Si, el p valor  $< \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

el p valor  $> \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 12

*Prueba de correlación de Rho Spearman para liderazgo y desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,496**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	176

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

Como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una influencia estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ( $Rho=,496$ ), directamente proporcional (con signo positivo) entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas. A mayor liderazgo, desempeño laboral mejora en el C.S Año Nuevo.

## V. DISCUSIÓN

En todas las organizaciones del sector público del sistema laboral peruano, la gestión está determinada por normas que regulan el funcionamiento, así como la designación de los trabajadores, pasa por un conjunto de acciones normativas que se vinculan con los regímenes laborales, las cuales determinan su permanencia, funciones, así como de la responsabilidad funcional que de ello se desprende, en tal sentido, la problemática planteada se centra en un Centro de Salud, del distrito de Comas, en la misma el servicio de atención es integral, más aun cuando en este contexto de pandemia, la presencialidad es una de las condiciones que no han dejado de realizarse, ya que por regulación normativa es un servicio esencial.

El análisis de los datos recabados de forma directa, mediante el método estadístico, permitió establecer las frecuencias descriptivas respecto a los niveles percibidos sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral del conjunto de servidores en el presente año, la tendencia siendo positiva entre los niveles de ambas variables se percibe que en el clima organizacional predomina el nivel Moderado con una mayoría que alcanza al 51%, reiterándose en sus dimensiones que considera al Potencial humano como base de la cultura, la Comunicación como medio de las relaciones internas y externas así como del liderazgo basado en la interacción y guía de los jefes de las distintas áreas, en cuanto a la percepción del desempeño laboral la tendencia es similar, sin embargo se aprecia que la predominancia del Nivel Moderado alcanza a un 58%, siendo similar en la dimensión superación personal, sin embargo en las dimensiones trabajo en equipo y cumplimiento de objetivos es mayor alcanzando al 66% lo cual refleja la alta responsabilidad que en estos tiempos se requieren para el cuidado de la salud fueron denominados los nuevos representantes de la atención y constancia de la humanidad.

Estas percepciones muestran una correspondencia lineal similar a los hallazgos de trabajos de investigación dentro del ámbito nacional, como es el caso de Moreira (2018) quien determino la existencia de relación significativa positiva.

factores del clima organizacional y los componentes del desempeño laboral en un conjunto de trabajadores de empresas privadas, considerando que la cultura, el sistema de comunicación y los espacios así como la valoración de los resultados son indicadores fuertes en el desempeño de los trabajadores quienes son valorados por el esfuerzo, así como disponen de recursos acordes a la necesidad, asimismo se encuentra sostenimiento con la conclusión de Sánchez (2019), quien demostró la existencia de relación directa entre las acciones de la organización como es la capacitación, la estructura funcional y la gestión de administración como vínculo laboral, así como de la axiología que diferencia entre otras organizaciones, las cuales se correlacionan con los indicadores de eficiencia y de rendimiento laboral.

Siendo ecuánime del estudio establecer la influencia de una variable sobre otra, se procedió a la prueba de hipótesis, empleando el software estadístico SPSS 25.0, los resultados indicaron un grado de correlación rho Spearman ,649, lo que indica una magnitud moderada relación, del mismo modo, se halló un valor al nivel de ,000 bilateral, lo que precisa que esta relación es altamente significativa en las características del clima organizacional y los componentes del desempeño laboral según la percepción de los participantes de la investigación.

Cabe señalar que, en la revisión de investigaciones similares, también se encontró correlaciones significativas como la conclusión de Gallegos (2016), dado que determinó que el clima organizacional es un factor concluyente en la condición de estabilidad emocional, identificación institucional y responsabilidad con los propósitos de la organización y como respuesta se encuentra el elevado rendimiento de trabajo, cuidado de los recursos, así como del cumplimiento eficiente de las funciones encomendadas, en el campo de las investigaciones internacionales se halló similitud con las conclusiones de León (2016), dado que las fuerzas laborales son consistentes cuando encuentran ambientes saludables, alta comunicación asertiva de los jefes, así como del reconocimiento económico y de las condiciones equitativas para su desarrollo laboral, por promoción asensos y especialmente en capacitación continua, lo que implica un reconocimiento de sus acciones a favor de la organización.



Del mismo modo, se planteó hipótesis específicas para con el propósito de profundizar el estudio, por ello, el reporte estadístico muestra un coeficiente de correlación rho Spearman de ,518 con un valor  $p= ,000$  estableciendo una relación lineal entre el potencial humano como factor causante en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud motivo de estudio, precisando que esta analogía es de una dimensión moderada, esto significa que el capital humano es una de las acciones y resguardos que fomenta toda organización, ya que de ello se desprende la gestión, así como del desarrollo en materia de cumplimiento de objetivos, son elementos que están en función al desempeño de los trabajadores quienes establecen sus formas de comunicación, así como de la demostración de sus propias condiciones generales a favor de la institución.

Lo encontrado también se halló en el trabajo de López (2017), quien al establecer una relación positiva, concluyo que la capacitación permanente y monitoreo en el ambiente laboral, así como de una comunicación asertiva horizontal está relacionada con la disposición y eficiencia en el desempeño de los trabajadores de una organización publica, esto se debe a la participación directa, eltrato, así como de compartir la responsabilidad de manera abierta, lo que hace que cada trabajador se sienta identificado con los designios de la organización. Muy similar a ello, Sánchez (2019) estableció relación significativa sobre las funciones de talento humano con el clima organizacional, esto se debe que la disposición de los ambientes saludables la evaluación del desempeño, así como de la valoración de la productividad dentro de la organización, asimismo determino la existencia de factores internos que se relacionan con el desempeño, es decir que la motivación para el cumplimiento de sus funciones, así como de la representación que establece comunicación entre todos los miembros, eso hace que la motivación genere confianza, compromiso para el cumplimiento de los propósitos y metas de la organización con la cual el sostenimiento de nuevas propuestas son asumidas por todos los trabajadores.

La prueba de la segunda hipótesis ha reportado la existencia de un coeficiente de correlación rho Spearman ,547 con un valor  $p= ,000$  entre la dimensión comunicación con el resultado del desempeño laboral de los encuestados quienes

emitieron sus percepciones respecto a la función laboral y de las experiencias que vienen pasando en el centro de salud, antes resultado la inferencia básica propone que a mejor comunicación mayor es el desempeño laboral, en ese sentido, los colaboradores del régimen de Salud, han incrementado sus rendimientos, ya que estas condiciones son propias dentro del actual contexto, ya que estas acciones de responsabilidad se han incrementado por efectos de la actual coyuntura social, en la cual la humanidad se encuentra en peligro.

Dicho resultado es explicable con las conclusiones de Moreira (2018) quien en su conclusión afirma que las relaciones entre la comunicación directa y clara de los trabajadores, y los jefes ocasionan un ambiente saludable, amigable, con la cual la transparencia permite coordinar las actividades secuenciales, así como del desarrollo integral de los planes de trabajo, es decir son participes con claridad, así como toman iniciativa para involucrarse en todas las actividades de la gestión. Del mismo modo, en los estudios internacionales, la conclusión de Rojas (2018) permite conocer que existe relación entre las formas de comunicación de las organizaciones, ya sea de manera amigable, mediante documentación sustentatoria, así como de difusión abierta tienen impacto en la población laboral especialmente cuando las representaciones de los trabajadores no alcanzan la concertación entre los dueños de las empresas con los representantes de los trabajadores.

Dentro del clima organizacional, eminentemente el tipo de liderazgo de los jefes, o gestores dentro de las organizaciones del servicio público de salud son determinantes para la estructura del clima y esto se corrobora en el nivel de desempeño de los servidores, por ello, el análisis estadístico reportó un coeficiente de correlación rho Spearman ,496 con una significancia de ,000 lo que significa la magnitud moderada, entre las características del liderazgo, con los niveles de desempeño del trabajador en todas sus facetas y condiciones dentro del ambiente de la organización.

Lo anterior se encontrado en diversas investigaciones a lo largo de la última década, especialmente en el campo del sistema de salud y de educación, ya que

el liderazgo es un componente fundamental en el actuar de las personas quienes asumen cargos de alta responsabilidad para conducir a la organización hacia los niveles de éxito esperado, por ello, la conclusión de Navarrete (2018) permite concordar con el hallazgo de este estudio ya que todo liderazgo fuerte hace que los demás se sientan parte de la gestión, contagie las perspectivas de desarrollo, así como de las condiciones de preparación, cuidado y sobre todo empatía dentro del ambiente y esto genera confianza para poder trabajar de manera armoniosa y articulada cumpliendo todos los propósitos de la organización.

Otro estudio que tiene alta similaridad con los hallazgos de este estudio, es la conclusión de Pinedo y Delgado (2020), quienes determino la relación del liderazgo compartido con la responsabilidad funcional de los trabajadores, asimismo el liderazgo positivo y fuerte en una institución genera compromiso con los lineamientos de crecimiento de la organización, por ello, las empresas de éxito son quienes cuentan con líderes que fomentan el crecimiento sostenido de toda organización.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El resultado obtenido en la contrastación de la hipótesis general, se demostró que consta influencia entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021, dándose una reciprocidad directa alta entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral con un valor de Rho Spearman= ,649, donde el nivel de significatividad es 0,000 menor a 0,05 por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación donde el clima organizacional y desempeño laboral tiene relación significativamente, en expresar considerable clima organizacional, incrementa el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

**Segunda:** El resultado obtenido en la contrastación de la hipótesis específica 1, se demostró que si existe influencia entre el potencial humano y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021, dándose una correlación directa moderada entre las variables potencial humano y la desempeño laboral con un valor de Rho Spearman= ,518, donde el nivel de significatividad es 0,000 menor a 0,05 por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación donde el potencial humano y desempeño laboral tiene relación significativamente, lo que quiere decir a mayor potencial humano, incrementa el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

**Tercera:** El efecto obtenido en la contrastación de la hipótesis específica 2, se expuso que si existe influencia entre el comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021, dándose una correlación directa moderada entre las variables comunicación y la desempeño laboral con un valor de Rho Spearman= ,547, donde el nivel de significatividad es 0,000 menor a 0,05 por lo tanto, se admite la hipótesis de investigación donde el comunicación y desempeño laboral tiene relación significativamente, lo que quiere decir a mayor comunicación, avance el desempeño laboral de los colaboradores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

**Cuarta:** El resultado obtenido en la contrastación de la hipótesis específica 3, se señaló que si existe influencia entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021, dándose una correlación directa moderada entre las variables liderazgo y el desempeño laboral con un valor de Rho Spearman= ,496, en que el nivel de significatividad es 0,000 menor a 0,05 por lo tanto, se admite la hipótesis de investigación donde el liderazgo y desempeño laboral tiene relación significativamente, lo que quiere decir a mayor liderazgo, incrementa el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A todos los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021, se recomienda potenciar sus habilidades de forma permanente a través de capacitaciones generadas por el sistema de salud, para de este modo incrementar el nivel de clima organizacional, así como de la disposición que requiere para desempeñarse en altas condiciones de crisis y de riesgos con la cual el sistema de salud se encuentra en la actualidad.

**Segunda:** Se recomienda a todos los trabajadores del C.S de Año Nuevo del distrito de Comas, incrementar el nivel de Potencialidad, para ello deben realizar charlas de integración y de motivación al desarrollo humano, ya que, de este modo, se establecen las condiciones para poder fomentar resultados de su desempeño en altos niveles requeridos para la atención de la salud.

**Tercera:** a los funcionarios del C.S motivo de investigación, se recomienda realizar charlas de la forma de comunicación entre los trabajadores, así como de la forma de atención al público con acciones de motivación, con el propósito de incrementar sus habilidades para elevar su desempeño de nivel moderado a nivel alto, de esta forma estar acorde a la exigencia del nuevo orden social en el mundo.

**Cuarta:** A todos los trabajadores y responsables de la gestión dentro del nosocomio investigado, se recomienda difundir las acciones del liderazgo a través de acciones concretas de interrelación dentro del ambiente laboral ya que se ha demostrado que, a mayor liderazgo, mejora el desempeño laboral de los trabajadores del C.S Año Nuevo, Comas 2021.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360*. (2.ºEd.) Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bohórquez, B. (2002) *Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas*. Relaciones Industriales. QUIPUKAMAYOC.
- Chiang, M. & Nuñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas España.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L., 2011 M05.
- Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*.
- Fischman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Gallegos, F. (2016). “Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016”. Tesis para obtener 70 el grado de magíster en Ciencias Contables y Financieras. Lima: Universidad Nacional de San Agustín.
- Hampton, D. (1997). *Administración*. (2º. ed.). México D.F: McGraw Hill.
- León, S. (2016). *Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi vivienda S.A.* - Lima 2015. Lima.
- López Cajo, B. (2017). “Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán 2015”. Tesis para obtener el grado de magíster en Maestría en Administración con mención en Gestión Pública. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Maqueda, J. & Llaguno, J. (1995). *Marketing estratégico para empresas de servicios*. Valencia: Díaz de Santos S.A.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colección Lecciones.
- MINSA. Metodología para el estudio del clima organizacional.

Recuperado de: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096\\_dgsp267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096_dgsp267.pdf)

Moreira, L. (2018). "El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador". Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Montejo A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*

Navarrete, M. (2018) *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. (Tesis) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Obtenido de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

Palmar, R. & Valero, J. (2014) *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la. espacios públicos*, 17(39), 159-188. Recuperado el [fecha de Consulta 15 de noviembre de 2019], de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67630574009>

Pinero, C & Delgado, J. (2020) *Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas*. (tesis) Universidad Señor de Sipán. Obtenido de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486/2070>

Rojas, F. (2018) en su tesis *Capacitación y desempeño laboral*. (Tesis) Universidad Rafael Landívar. México. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Sánchez, J. (2019) *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota* (tesis) Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3255>

Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.



## ANEXO 01



### Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<p>la influencia del ambiente hacia la motivación de los miembros de un equipo se puede describir como las cualidades del ambiente organizacional en el que perciben o experimentan y que tiene relación en su conducta. Chiavenato (2011)</p>	<p>El clima Organizacional es el medio interno de toda organización en donde se involucran diferentes aspectos, así como el potencial humano, la comunicación y tipos de liderazgo, estos componentes repercuten en el comportamiento del cada miembro.</p>	<p>Potencial humano</p> <p>Comunicación</p> <p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Innovación</li> <li>Fluidez</li> <li>Claridad</li> <li>Autocrático</li> <li>Participativo</li> </ul>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15,16,17,18,19,20</p> <p>21,22,23,24,25</p> <p>26,27,28,29,30</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca = 1</p> <p>Casi nunca = 2</p> <p>A veces = 3</p> <p>Casi siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<p>El desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa. Palmar &amp; Valero (2014)</p>	<p>El desempeño laboral es el rendimiento y el comportamiento que manifiesta el trabajador al momento de realizar sus funciones, intervienen diversos aspectos como cumplimientos objetivos, Trabajo en equipo, superación personal</p>	<p>Cumplimientos objetivos</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Superación personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar tareas</li> <li>Lograr metas</li> <li>Lograr mejoras</li> <li>Emprendimiento</li> <li>Realización</li> <li>Relaciones personales</li> </ul>	<p>31,32,33,34,35,36,37,38,39,40</p> <p>41,42,43,44,45,46,47,48,49,50</p> <p>51,52,53,54,55,56,57,58,59,60</p>	

## ANEXO 02



### CERTIFICADO DE VALIDACION DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	El clima Organizacional es el medio interno de toda organización en donde se involucran diferentes aspectos, así como el potencial humano, la comunicación y tipos de liderazgo, estos componentes repercuten en el comportamiento del cada miembro.	la influencia del ambiente hacia la motivación de los miembros de un equipo se puede describir como las cualidades del ambiente organizacional en el que perciben o experimentan y que influye en su conducta. Chiavenato (2011)	Potencial humano	Liderazgo Innovación	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Comunicación	Fluidez Claridad	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20	
			Liderazgo	Autocrático Participativo	21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30	

ITEM	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Potencial humano</b>								
1	Su trato es cortés	x		x		x		
2	Se muestra proactivo para atender con rapidez dudas	x		x		x		
3	Muestra inquietud por conocer con exactitud el punto de vista y las necesidades de los demás	x		x		x		
4	Se anticipa a ellas aportando soluciones a sus consultas	x		x		x		
5	Demuestra interés en atender con rapidez.	x		x		x		
6	Comparte opiniones con otros para mejorar su trabajo	x		x		x		
7	Observa continuamente su entorno para mejorar su trabajo.	x		x		x		
8	Se reconoce su labor con incrementos salariales	x		x		x		
9	Mantiene adecuada relación con sus compañeros	x		x		x		
10	Comparte conocimientos	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Comunicación</b>								
11	Se fomenta y promueve la comunicación interna	x		x		x		
12	Existen suficientes medios o canales de comunicación	x		x		x		
13	La información en su área fluye adecuadamente	x		x		x		
14	Existe fluidez de la comunicación entre sus colegas	x		x		x		
15	Existe rapidez en el traslado de la información	x		x		x		

16	Ocultar información en su centro de trabajo	x		x		x	
17	Inciden los espacios y horarios en la comunicación	x		x		x	
18	La funcionalidad de normas afecta sus labores	x		x		x	
19	La información que recibe de su jefe es clara	x		x		x	
20	Existen medios para informarse sobre diferentes asuntos	x		x		x	
<b>Dimensión 3: Liderazgo</b>							
21	Reacciona de forma adecuada frente a situaciones conflictivas	x		x		x	
22	Valora y respeta las ideas de sus colegas de trabajo	x		x		x	
23	Se muestra atento a los cambios de su entorno	x		x		x	
24	Responde de forma clara y oportuna las dudas de sus colegas	x		x		x	
25	Siente que su jefe tiene un trato correcto	x		x		x	
26	Su jefe lo limita en la toma de decisiones	x		x		x	
27	Considera que su jefe es un líder	x		x		x	
28	Su jefe es una persona autoritaria	x		x		x	
29	Su jefe tiene control sobre todo y todos	x		x		x	
30	Considera que su jefe es participativo	x		x		x	

Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...VICTORIANA TIMOLEA ORTEGAL HUISA DE MORALES.....

DNI: ...09112399...

Especialidad del validador: .....Mg. Docencia y gestión educativa...


17 de junio del 2021

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

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

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

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

  
 Firma del experto informante.  
 Especialidad

## ANEXO 03



### CERTIFICADO DE VALIDACION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento y el comportamiento que manifiesta el trabajador al momento de realizar sus funciones, intervienen diversos aspectos como cumplimientos objetivos, Trabajo en equipo, superación personal	El desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa. Palmar & Valero (2014)	Cumplimientos objetivos	Ejecutar tareas Lograr metas	31,32,33,34,35,36, 37,38,39,40	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Trabajo en equipo	Lograr mejoras Emprendimiento	41,42,43,44,45,46, 47,48,49,50	
			Superación personal	Realización Relaciones personales	51,52,53,54,55,56, 57,58,59,60	



ITEM	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 4: Cumplimiento de objetivos</b>								
31	Realiza atajos para realizar tareas encomendadas	x		x		x		
32	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus jefes	x		x		x		
33	Conoce las funciones inherentes al cargo	x		x		x		
34	Practica los valores dados en la institución	x		x		x		
35	Asume su rol a cabalidad	x		x		x		
36	Cumple con responsabilidad el cargo otorgado	x		x		x		
37	Siente mejora en la ejecución de su labor	x		x		x		
38	Cumple con los objetivos de su institución	x		x		x		
39	Alcanza los objetivos trazados en su área	x		x		x		
40	Proponer objetivos	x		x		x		
<b>Dimensión 5: Trabajo en equipo</b>								
41	Sus ideas son tomadas en cuenta	x		x		x		
42	Su jefe tiene en cuenta su participación	x		x		x		
43	Planea entre sus compañeros nuevas actividades	x		x		x		
44	Son tomadas sus sugerencias en tareas conjuntas	x		x		x		
45	Considera que su trabajo contribuye en las metas	x		x		x		
46	El trabajo en equipo de su área permite cumplir metas	x		x		x		

47	Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente	x		x		x	
48	Está dispuesta a trabajar en días festivos y fines de semana	x		x		x	
49	Solicita ayuda a sus compañeros para realizar una excesiva labor	x		x		x	
50	Nunca falta a su trabajo	x		x		x	
<b>Dimensión 6: Superación personal</b>							
51	Existe oportunidad de progreso	x		x		x	
52	Su jefe brinda apoyo para superar inconvenientes	x		x		x	
53	Su jefe se interesa en el desenvolvimiento del personal	x		x		x	
54	Los métodos de trabajo mejoran continuamente	x		x		x	
55	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza	x		x		x	
56	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros	x		x		x	
57	Realiza cursos, capacitaciones, etc.	x		x		x	
58	Tiene bien organizado su lugar de trabajo	x		x		x	
59	Propone mejoras en su área en base a sus conocimientos	x		x		x	
60	Su formación profesional ayuda en el desempeño de su área	x		x		x	

**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....VILLEGAS QUISPE CARMEN JULIA DEL ROSARIO...

DNI: ...09633928...

Especialidad del validador: .....

17 de junio del 2021

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

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

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

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



Docente – Asesora

Apellidos y Nombre: Villegas Quispe, Carmen Julia Del Rosario  
DNI: 09633928

ITEM	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>Dimensión 1: Potencial humano</b>														
1	Su trato es cortés				X				X				X	
2	Se muestra proactivo para atender con rapidez dudas				X				X				X	
3	Muestra inquietud por conocer con exactitud el punto de vista y las necesidades de los demás				X				X				X	
4	Se anticipa a ellas aportando soluciones a sus consultas				X				X				X	
5	Demuestra interés en atender con rapidez.				X				X				X	
6	Comparte opiniones con otros para mejorar su trabajo				X				X				X	
7	Observa continuamente su entorno para mejorar su trabajo.				X				X				X	
8	Se reconoce su labor con incrementos salariales				X				X				X	
9	Mantiene adecuada relación con sus compañeros				X				X				X	
10	Comparte conocimientos				X				X				X	
<b>Dimensión 2: Comunicación</b>														
11	Se fomenta y promueve la comunicación interna				X				X				X	
12	Existen suficientes medios o canales de comunicación				X				X				X	
13	La información en su área fluye adecuadamente				X				X				X	
14	Existe fluidez de la comunicación entre sus colegas				X				X				X	
15	Existe rapidez en el traslado de la información				X				X				X	
16	Oculta información en su centro de trabajo				X				X				X	
17	Inciden los espacios y horarios en la comunicación				X				X				X	
18	La funcionalidad de normas afecta sus labores				X				X				X	
19	La información que recibe de su jefe es clara				X				X				X	
20	Existen medios para informarse sobre diferentes asuntos				X				X				X	
<b>Dimensión 3: Liderazgo</b>														
21	Reacciona de forma adecuada frente a situaciones conflictivas				X				X				X	
22	Valora y respeta las ideas de sus colegas de trabajo				X				X				X	
23	Se muestra atento a los cambios de su entorno				X				X				X	
24	Responde de forma clara y oportuna las dudas de sus colegas				X				X				X	
25	Siente que su jefe tiene un trato correcto				X				X				X	
26	Su jefe lo limita en la toma de decisiones				X				X				X	
27	Considera que su jefe es un líder				X				X				X	
28	Su jefe es una persona autoritaria				X				X				X	
29	Su jefe tiene control sobre todo y todos				X				X				X	
30	Considera que su jefe es participativo				X				X				X	

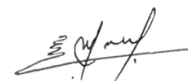
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Los Olivos 23 de junio de 2021



-----  
Firma del Experto Informante  
Especialidad

ITEM	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>Dimensión 4: Cumplimiento de objetivos</b>														
31	Realiza atajos para realizar tareas encomendadas				X				X				X	
32	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus jefes				X				X				X	
33	Conoce las funciones inherentes al cargo				X				X				X	
34	Practica los valores dados en la institución				X				X				X	
35	Asume su rol a cabalidad				X				X				X	
36	Cumple con responsabilidad el cargo otorgado				X				X				X	
37	Siente mejora en la ejecución de su labor				X				X				X	
38	Cumple con los objetivos de su institución				X				X				X	
39	Alcanza los objetivos trazados en su área				X				X				X	
40	los colaboradores proponen objetivos				X				X				X	
<b>Dimensión 5: Trabajo en equipo</b>														
41	Sus ideas son tomadas en cuenta				X				X				X	
42	Su jefe tiene en cuenta su participación				X				X				X	
43	Planea entre sus compañeros nuevas actividades				X				X				X	
44	Son tomadas sus sugerencias en tareas conjuntas				X				X				X	
45	Considera que su trabajo contribuye en las metas				X				X				X	
46	El trabajo en equipo de su área permite cumplir metas				X				X				X	
47	Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente				X				X				X	
48	Está dispuesta a trabajar en días festivos y fines de semana				X				X				X	
49	Solicita ayuda a sus compañeros para realizar una excesiva labor				X				X				X	
50	Nunca falta a su trabajo				X				X				X	
<b>Dimensión 6: Superación personal</b>														
51	Existe oportunidad de progreso				X				X				X	
52	Su jefe brinda apoyo para superar inconvenientes				X				X				X	
53	Su jefe se interesa en el desenvolvimiento del personal				X				X				X	
54	Los métodos de trabajo mejoran continuamente				X				X				X	
55	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza				X				X				X	
56	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros				X				X				X	
57	Realiza cursos, capacitaciones, etc.				X				X				X	
58	Tiene bien organizado su lugar de trabajo				X				X				X	
59	Propone mejoras en su área en base a sus conocimientos				X				X				X	
60	Su formación profesional ayuda en el desempeño de su área				X				X				X	

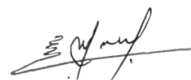
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Los Olivos 23 de junio de 2021



-----  
Firma del Experto Informante  
Especialidad

## ANEXO 04



## Carta de autorización



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CARTA DE ACEPTACION

Lima, 15 de Junio del 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con Visto el expediente presentado el día 03 de Junio del 2021 por la Trabajadora Ludith Molero Salas, identificada con DNI N°44185016 con cargo Administrativo, quien solicita facilidades para el desarrollo de Proyecto de Tesis titulado **"Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Año Nuevo, Comas, 2021"** durante el 9no y 10mo ciclo de su carrera profesional.

La Jefatura no tiene ningún inconveniente en aceptar lo solicitado.

Aprovecho la oportunidad para expresarles mi consideración y estima personal.

Atentamente.

Medico Jefe del C.S Año Nuevo  
MC. Milagros M. Calcina Ortiz

MRCO / lms  
c.c. Archivo  
Folio: ( )

.....@dir.intsanorte.gob.pe | Francisco Bolognesi

FI PERÚ PRIMERO



## ANEXO 05



### Prueba piloto y resultados de confiabilidad

#### Resultado de confiabilidad del instrumento de la variable Clima organizacional

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	30

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pre01	89,61	766,211	,379	,970
Pre02	89,66	729,736	,828	,968
Pre03	88,60	756,301	,607	,969
Pre04	89,86	737,197	,774	,968
Pre05	89,61	736,530	,743	,968
Pre06	89,80	733,293	,834	,968
Pre07	88,49	755,036	,689	,969
Pre08	89,83	743,101	,783	,968
Pre09	88,83	767,333	,629	,969
Pre10	89,91	742,949	,805	,968
Pre11	89,79	749,910	,681	,969
Pre12	89,83	737,796	,795	,968
Pre13	88,57	758,451	,658	,969
Pre14	89,69	732,856	,806	,968
Pre15	89,71	731,482	,791	,968
Pre16	89,67	772,919	,308	,971
Pre17	89,86	737,892	,820	,968
Pre18	89,49	745,993	,637	,969
Pre19	88,43	755,959	,656	,969
Pre20	88,37	757,802	,611	,969
Pre21	89,80	733,293	,834	,968
Pre22	89,66	729,736	,828	,968
Pre23	89,66	729,736	,828	,968
Pre24	88,43	755,959	,656	,969
Pre25	89,61	736,530	,743	,968
Pre26	89,80	733,293	,834	,968
Pre27	89,66	729,736	,828	,968
Pre28	89,61	766,211	,379	,970
Pre29	89,66	729,736	,828	,968
Pre30	88,60	756,301	,607	,969

# ANEXO 06

## Base de datos prueba piloto – Instrumento de medición de la variable Clima organizacional

	V1 Clima organizacional																											
	D1 Potencial humano										D2 Comunicación										D3 Liderazgo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
ENC 1	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
ENC 2	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	2	4	2	2	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	2	4	
ENC 3	2	2	5	5	2	2	3	5	5	3	5	5	3	2	2	2	2	5	5	2	2	3	5	5	3	5	3	
ENC 4	1	5	4	2	5	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	1	5	4	2	5	2	2	4	3	2	4	3	
ENC 5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	1	2	2	
ENC 6	3	3	5	5	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	3	1	1	2	1	1	1	1	
ENC 7	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	2	2	
ENC 8	4	5	4	3	5	4	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	5	4	3	5	4	4	3	1	4	3		
ENC 9	4	4	5	4	4	5	3	1	3	3	1	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	1	3	3	1		
ENC 10	4	4	5	1	5	5	4	5	3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	1	5	5	4	5	3	4	3		
ENC 11	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4	1	5	4	1	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4		
ENC 12	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4		
ENC 13	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4		
ENC 14	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4		
ENC 15	2	2	1	1	2	5	1	5	3	1	5	3	1	5	3	2	2	1	1	2	5	1	5	3	1	5		
ENC 16	1	2	1	4	2	4	5	4	3	5	4	3	5	2	3	1	2	1	4	2	4	5	4	3	5	4		
ENC 17	3	4	1	1	5	2	1	3	3	5	5	3	3	5	5	3	4	1	5	2	1	3	3	5	3	3		
ENC 18	2	4	1	1	3	3	1	1	5	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	3	3	1	1	5	1	1		
ENC 19	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2		
ENC 20	4	1	5	3	2	5	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	5	3	2	5	4	4	1	4	4	1		
ENC 21	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4		
ENC 22	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	2	4	2	2	4	4	3	5	4	3	2	4	5	4	2	4		
ENC 23	2	2	5	5	2	2	3	5	5	3	5	5	3	2	2	2	5	5	2	2	2	3	5	5	3	5		
ENC 24	1	5	4	2	5	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	1	5	4	2	5	2	2	4	3	2	4		
ENC 25	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	1	2	2	2	3	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	1		
ENC 26	3	3	5	5	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	3	1	1	2	1	1	1		
ENC 27	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	2	1		
ENC 28	4	5	4	3	5	4	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	5	4	3	5	4	3	1	4	3	1		
ENC 29	4	4	5	4	4	5	3	1	3	3	1	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	1	3	3	1		
ENC 30	4	4	5	1	5	5	4	5	3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	1	5	5	4	5	3	3	4		
ENC 31	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4	1	5	4	1	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	1		
ENC 32	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5		
ENC 33	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4		
ENC 34	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4		
ENC 35	2	2	1	1	2	5	1	5	3	1	5	3	1	5	3	2	2	1	1	2	5	1	5	3	1	5		
ENC 36	1	2	1	4	2	4	5	4	3	5	4	3	5	2	3	1	2	1	4	2	4	5	4	3	5	4		
ENC 37	3	4	1	5	2	1	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	1	5	2	1	3	3	5	3	5		
ENC 38	2	4	1	1	3	3	1	1	5	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	3	3	1	1	5	1	1		
ENC 39	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2		
ENC 40	4	1	5	3	2	5	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	5	3	2	5	4	4	1	4	1		
ENC 41	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4		
ENC 42	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	2	4	2	2	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	2	4		
ENC 43	2	2	5	5	2	2	3	5	5	3	5	5	3	2	2	2	2	5	5	2	2	3	5	5	3	5		
ENC 44	1	5	4	2	5	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	1	5	4	2	5	2	2	4	3	2	4		
ENC 45	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	1	2	2	2	3	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	1		
ENC 46	3	3	5	5	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	3	1	1	2	1	1	1		
ENC 47	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	2		
ENC 48	4	5	4	3	5	4	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	5	4	3	5	4	4	3	1	4	3		
ENC 49	4	4	5	4	4	5	3	1	3	3	1	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	1	3	3	3		
ENC 50	4	4	5	1	5	5	4	5	3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	1	5	5	4	5	3	3	4		
ENC 51	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4	1	5	4	1	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	1		
ENC 52	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4		
ENC 53	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4		
ENC 54	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4		
ENC 55	2	2	1	1	2	5	1	5	3	1	5	3	1	5	3	2	2	1	1	2	5	1	5	3	1	5		
ENC 56	1	2	1	4	2	4	5	4	3	5	4	3	5	2	3	1	2	1	4	2	4	5	4	3	5	4		
ENC 57	3	4	1	5	2	1	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	1	5	2	1	3	3	5	3	5		
ENC 58	2	4	1	1	3	3	1	1	5	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	3	3	1	1	5	1	1		
ENC 59	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1		
ENC 60	4	1	5	3	2	5	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	5	3	2	5	4	4	1	4	4		

## ANEXO 07

### Resultado de confiabilidad del instrumento de la variable Desempeño laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	30

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunt01	88,46	786,049	,828	,971
Pregunt02	88,21	787,794	,763	,972
Pregunt03	88,40	782,562	,881	,971
Pregunt04	87,09	810,630	,653	,972
Pregunt05	88,43	797,118	,768	,972
Pregunt06	87,43	823,089	,589	,973
Pregunt07	88,51	793,007	,851	,971
Pregunt08	88,39	801,545	,706	,972
Pregunt09	88,43	787,611	,837	,971
Pregunt10	87,17	813,825	,627	,973
Pregunt11	88,29	786,236	,797	,972
Pregunt12	88,31	780,508	,837	,971
Pregunt13	88,27	829,911	,268	,975
Pregunt14	88,46	787,556	,867	,971
Pregunt15	88,09	802,166	,597	,973
Pregunt16	87,03	811,738	,618	,973
Pregunt17	86,97	813,651	,574	,973
Pregunt18	88,40	782,562	,881	,971
Pregunt19	88,26	783,382	,814	,972
Pregunt20	88,26	783,382	,814	,972
Pregunt21	87,03	811,738	,618	,973
Pregunt22	88,21	787,794	,763	,972
Pregunt23	88,40	782,562	,881	,971
Pregunt24	88,26	783,382	,814	,972
Pregunt25	88,21	823,504	,335	,974
Pregunt26	88,26	783,382	,814	,972
Pregunt27	87,20	813,032	,557	,973
Pregunt28	88,46	786,049	,828	,971
Pregunt29	88,21	787,794	,763	,972
Pregunt30	88,40	782,562	,881	,971

# ANEXO 08

## Base de datos prueba piloto – Instrumento de medición de la variable Desempeño laboral

	V2 GESTIÓN DE ALMACÉN																														
	D1 Cumplimientos objetivos										D2 Trabajo en equipo										D3 Superación personal										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
ENC 1	4	4	5	4	5	5	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	5	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	5	
ENC 2	2	4	2	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	4	2	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	4	2	5	4	2	
ENC 3	2	2	5	2	4	5	3	3	1	4	5	2	2	2	5	2	4	5	3	3	1	4	5	2	2	2	5	2	4	5	
ENC 4	4	3	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	2	1	2		
ENC 5	2	3	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5	2	3	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5	2	3	5	5	5	5	
ENC 6	1	1	2	3	4	2	5	4	5	4	3	5	1	1	2	3	4	2	5	4	5	4	3	5	1	1	2	3	4	2	
ENC 7	2	2	1	5	4	1	3	4	3	3	4	2	2	2	1	5	4	1	3	4	3	3	4	2	2	2	1	5	4	1	
ENC 8	3	1	3	2	5	3	4	4	3	4	1	5	3	1	3	2	5	3	4	4	3	4	1	5	3	1	3	2	5	3	
ENC 9	1	3	4	3	4	4	2	3	5	2	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	5	2	3	3	1	3	4	3	4	4	
ENC 10	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3
ENC 11	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	1	4	1	2	2	4	2	4	4	4	5	2	1	4	1	2	2	4	2
ENC 12	4	1	5	3	4	5	1	4	3	5	3	4	4	1	5	3	4	5	1	4	3	5	3	4	4	1	5	3	4	5	
ENC 13	4	4	5	2	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	5	
ENC 14	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	
ENC 15	5	3	5	2	4	5	5	5	1	2	2	5	5	3	5	2	4	5	5	5	1	2	2	5	5	3	5	2	4	5	
ENC 16	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3
ENC 17	5	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	
ENC 18	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5	1	1	4	4	3	4	
ENC 19	2	2	1	1	4	1	4	3	3	2	5	2	2	1	1	4	1	4	3	3	2	5	2	2	2	1	1	1	4	1	
ENC 20	4	1	2	3	2	3	2	4	2	5	4	2	4	1	2	3	2	3	2	4	2	5	4	2	4	1	2	3	2	3	
ENC 21	4	4	5	4	5	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	5	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	
ENC 22	2	4	2	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	4	2	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	4	2	5	4	2	
ENC 23	2	2	5	2	4	5	3	3	1	4	5	2	2	2	5	2	4	5	3	3	1	4	5	2	2	2	5	2	4	5	
ENC 24	4	3	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	2	2	1	2	
ENC 25	2	3	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5	2	3	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5	2	3	5	5	5	5	
ENC 26	1	1	2	3	4	2	5	4	5	4	3	5	1	1	2	3	4	2	5	4	5	4	3	5	1	1	2	3	4	2	
ENC 27	2	2	1	5	4	1	3	4	3	3	4	2	2	2	1	5	4	1	3	4	3	3	4	2	2	2	1	5	4	1	
ENC 28	3	1	3	2	5	3	4	4	3	4	1	5	3	1	3	2	5	3	4	4	3	4	1	5	3	1	3	2	5	3	
ENC 29	1	3	4	3	4	4	2	3	5	2	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	5	2	3	3	1	3	4	3	4	4	
ENC 30	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	3	
ENC 31	4	1	2	2	4	4	4	4	4	5	2	1	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	1	4	1	2	2	4	2
ENC 32	4	1	5	3	4	5	1	4	3	5	3	4	4	1	5	3	4	5	1	4	3	5	3	4	4	1	5	3	4	5	
ENC 33	4	4	5	2	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	5	
ENC 34	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	
ENC 35	5	3	5	2	4	5	5	5	1	2	2	5	5	3	5	2	4	5	5	5	1	2	2	5	5	3	5	2	4	5	
ENC 36	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	
ENC 37	5	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	
ENC 38	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5	1	1	4	4	3	4	
ENC 39	2	2	1	1	4	1	4	3	3	2	5	2	2	2	1	1	4	1	4	3	3	2	5	2	2	2	1	1	4	1	
ENC 40	4	1	2	3	2	3	2	4	2	5	4	2	4	1	2	3	2	3	2	4	2	5	4	2	4	1	2	3	2	3	
ENC 41	4	4	5	4	5	5	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	5
ENC 42	2	4	2	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	4	2	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	4	2	5	4	2	
ENC 43	2	2	5	2	4	5	3	3	1	4	5	2	2	2	5	2	4	5	3	3	1	4	5	2	2	5	2	4	5		
ENC 44	4	3	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	2	2	1	2	
ENC 45	2	3	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5	2	3	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5	2	3	5	5	5	5	
ENC 46	1	1	2	3	4	2	5	4	5	4	3	5	1	1	2	3	4	2	5	4	5	4	3	5	1	1	2	3	4	2	
ENC 47	2	2	1	5	4	1	3	4	3	3	4	2	2	2	1	5	4	1	3	4	3	3	4	2	2	2	1	5	4	1	
ENC 48	3	1	3	2	5	3	4	4	3	4	1	5	3	1	3	2	5	3	4	4	3	4	1	5	3	1	3	2	5	3	
ENC 49	1	3	4	3	4	4	2	3	5	2	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	5	2	3	3	1	3	4	3	4	4	
ENC 50	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	3	
ENC 51	4	1	2	2	4	2	4	4	4	5	2	1	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	1	4	1	2	2	4	2
ENC 52	4	1	5	3	4	5	1	4	3	5	3	4	4	1	5	3	4	5	1	4	3	5	3	4	4	1	5	3	4	5	
ENC 53	4	4	5	2	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	5	
ENC 54	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	
ENC 55	5	3	5	2	4	5	5	5	1	2	2	5	5	3	5	2	4	5	5	5	1	2	2	5	5	3	5	2	4	5	
ENC 56	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	
ENC 57	5	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	
ENC 58	1	1	4	4	3	4	3	2	2	5	5	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5	1	1	4	4	3	4	4	
ENC 59	2	2	1	1	4	1	4	3	3	2	5	2	2	2	1	1	4	1	4	3	3	2	5	2	2	2	1	1	4	1	
ENC 60	4	1	2	3	2	3	2	4	2	5	4	2	4	1	2	3	2	3	2	4	2	5	4	2	4	1	2	3	2	3	

# ANEXO 09



## Base de datos

### Base de datos de la variable clima organizacional

	D1 Potencial humano										D2 Comunicación										D3 Liderazgo											
ENC1	4	4	2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5		
ENC2	4	3	5	4	5	5	4	4	1	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4		
ENC3	2	2	5	1	4	5	1	5	1	2	5	2	5	1	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3		
ENC4	1	5	4	5	5	4	5	2	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	4	3	2	1	5	2	1	2	2			
ENC5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	2	5	5	4	5			
ENC6	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1			
ENC7	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	1	2	5	5	5	5	5	4	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1			
ENC8	4	5	4	5	2	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	2	3	1	3	4	3	1	4	3	2	4	3	3			
ENC9	4	4	1	3	5	5	3	5	4	4	4	4	1	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	1	2	4	1	2	3			
ENC10	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	1	1	1	4	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5			
ENC11	5	3	3	5	5	3	5	4	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5			
ENC12	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	1	5	5	5	5	5	2	4			
ENC13	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
ENC14	4	3	5	4	4	5	4	6	4	4	4	3	2	5	4	3	4	6	4	4	6	6	4	2	4	6	2	4	4			
ENC15	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	4	5	2	2	1	5	3	5	3	2	5	3	5			
ENC16	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	5	4	3	5	1	5	5	5	4			
ENC17	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	4	4	1	3			
ENC18	2	1	1	1	1	1	1	2	1	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1			
ENC20	3	5	2	2	2	5	2	4	3	5	1	3	5	1	3	2	5	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	3			
ENC21	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4			
ENC22	4	5	2	2	3	2	2	4	1	2	4	5	2	2	4	5	3	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4			
ENC23	3	2	5	3	4	5	3	5	4	5	2	3	5	4	2	3	2	3	4	4	3	1	5	4	3	4	3	2	4			
ENC24	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	5			
ENC25	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	5	4	4	1	2	1	4	5	1	4	4	4			
ENC26	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	5	1	1	3	5	2	2	1	4	5	5	3	4	5	3	5	1			
ENC27	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
ENC28	3	1	3	1	1	1	4	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5			
ENC30	3	3	4	4	3	4	4	2	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
ENC31	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	4	4	2	4	2	5	1	5	1	1	1	1			
ENC32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4			
ENC33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4			
ENC34	4	5	2	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	1	4	1	4	4	2	3	4	4	5	4	4	2	4			
ENC35	3	2	5	3	4	5	3	4	5	2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	2	1	3	5	4	1	3	2			
ENC36	4	5	2	4	5	2	4	2	3	3	2	5	1	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
ENC37	4	2	1	1	4	1	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
ENC38	4	4	5	2	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	1	2	4	1	5	5	1	5	5	5			
ENC39	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	5	1	1	3	4	5	2	2	1	4	1	5	3	2	5	3	2	5			
ENC40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1		
ENC41	3	2	5	3	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	1	5	3	5	4	5			
ENC42	3	5	5	4	1	5	4	3	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1			
ENC43	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1			
ENC44	4	3	4	5	4	4	5	2	2	4	5	4	5	4	5	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
ENC45	2	3	5	3	4	5	3	5	2	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
ENC46	1	4	4	2	3	4	2	2	5	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4			
ENC47	3	4	1	4	4	1	4	2	4	2	4	5	2	2	4	5	3	4	1	4	3	3	2	1	3	5	1	3	2			
ENC48	4	4	2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
ENC49	4	3	5	4	5	5	4	4	1	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4			
ENC50	2	2	5	1	4	5	1	5	1	2	5	2	5	1	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	2			
ENC51	1	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	3	5	2	3	1	3	4	3	1	4	3	2	4	3	2	2			
ENC52	5	4	4	4	3	4	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	1	4	5	5	2	5	4	5			
ENC53	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1			
ENC54	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	1	2	5	5	5	5	4	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1			
ENC55	4	5	4	5	4	5	2	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	1	4	3	2	4	3	2	3			
ENC56	4	4	1	3	5	5	3	5	4	4	4	4	1	3	4	4	1	2	4	2	3	1	2	4	1	2	3	1	3			
ENC57	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	1	1	4	1	3	4	1	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4			
ENC58	5	3	3	5	5	3	5	4	3	2	5	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5			
ENC59	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	1	5	4	4	1	5	5	2			
ENC60	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
ENC61	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
ENC62	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	4	5	2	2	1	5	3	5	3	2	5	3	5	1			
ENC63	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	2	3	5	4	3	5	1	5	5			
ENC64	3	4	1	4	3	1	4	5	5	1	5	4	1	4	5	4	3	5	5	4	2	4	5	1	5	4	5	5	4			
ENC65	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1			
ENC66	4	1	1	1	1	1	1	2	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	1	2	1	2</							



# Base de datos de la variable desempeño laboral

	V2 Desempeñolaboral																																
	D1 Cumplimientoobjetivos										D2 Trabajonequipo										D3 Superaciónpersonal												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
ENC1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	1	3	3	2	1	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	2	5				
ENC2	4	4	2	5	4	5	5	3	4	3	4	2	4	3	2	3	5	3	5	4	4	4	2	3	4	3	5	5	2	5			
ENC3	3	4	5	2	5	1	1	1	4	2	4	5	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1	4	2	4	2	5	2	2	1			
ENC4	5	1	2	2	1	2	1	1	4	5	2	2	2	4	1	2	3	5	2	5	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2			
ENC5	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	5	5	2	4	2	3	4	5	3	3	5	1	4	5	3	3	5	5	4	4			
ENC6	1	4	2	3	4	5	3	3	4	2	4	2	5	4	1	1	3	5	5	4	5	4	3	5	2	2	1	1	1	2			
ENC7	1	4	1	5	3	5	5	4	4	5	4	1	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	5	2	2	4	5	5			
ENC8	2	5	3	2	3	5	2	2	3	3	5	3	4	4	5	3	3	5	5	1	3	4	2	5	2	5	4	2	5	5			
ENC9	5	4	4	3	1	5	2	2	3	2	4	4	2	3	5	2	2	5	4	4	5	2	3	3	2	1	3	5	5	5			
ENC10	5	4	3	4	4	1	5	5	3	4	4	3	4	4	2	5	2	4	4	2	4	2	3	2	3	5	3	2	4	4			
ENC11	4	4	2	2	3	4	3	2	4	1	4	2	4	4	2	5	2	4	2	3	4	5	2	1	4	5	4	5	2	5			
	4	4	5	3	3	5	5	5	2	5	4	5	1	4	5	2	5	4	5	2	3	5	3	4	5	3	5	3	5	5			
	5	3	5	2	2	5	4	4	4	2	3	5	4	5	5	1	1	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	3	5	5			
	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	1	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4			
	2	4	5	2	5	1	3	1	4	2	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	1	2	2	5	5	3	5	5	4	4			
	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	5	2	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1		
	4	3	2	3	5	4	5	5	5	3	2	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	1		
	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	5	5	4	4	1		
	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	1	2	4	1	2	1	1	1	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5		
	2	5	3	2	3	5	2	2	3	5	4	4	5	4	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1		
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	4	4	5	3	3	5	5	5	1	2	3	4	4	5	5	5	3	4	3	2	5	2	3	5	5	5	5	2	4	5	5		
	4	3	5	5	2	4	5	4	3	2	4	5	4	2	4	3	3	5	5	2	1	4	3	2	3	4	5	2	4	5	5		
	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	3	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1		
	5	4	2	5	2	4	2	3	3	5	3	3	5	3	2	4	3	4	4	1	3	5	3	4	2	2	4	5	3	2	2		
	1	4	5	2	5	4	5	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	1	2	4	3	5	2	4	4	1	4	5	3		
	1	3	3	2	3	5	5	5	3	2	4	4	4	3	2	4	5	3	3	2	4	1	5	5	2	4	1	5	5	3	5		
	2	3	2	3	5	5	4	4	5	4	2	3	2	2	3	5	2	2	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	1	1	1		
	5	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	4	4	5	4	2	5	3	5	3		
	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	3	3	2	1	4	5	3	2	1	1	2	4	5	5	2	4	5	5		
	4	4	2	5	4	5	5	3	4	3	4	2	4	3	2	3	5	3	5	4	4	4	2	3	4	3	5	5	2	5	2		
	3	4	5	2	5	1	1	1	4	2	4	5	3	3	4	4	4	2	1	1	1	4	5	2	4	2	2	5	2	5	2	1	
	4	5	1	2	1	1	1	1	4	5	1	2	2	4	1	1	3	5	2	5	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	4	
	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	5	2	4	2	4	3	4	5	3	2	4	4	3	5	2	4	4	1	3	3	1	2	
	1	4	2	3	4	5	3	3	4	2	4	2	5	4	1	1	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	2	2	1	1	2	
	2	5	3	2	3	5	2	2	3	5	4	4	5	4	1	3	5	5	4	3	2	3	3	4	2	5	2	2	4	5	5	5	
	5	4	4	3	1	5	2	2	3	2	4	2	3	5	2	2	5	4	4	5	2	3	3	2	1	3	5	5	5	5	5		
	5	4	3	4	4	1	5	5	3	4	4	3	4	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	5	3	2	4	4	
	4	4	2	2	3	4	3	2	4	1	4	2	4	4	2	5	2	4	2	3	4	5	2	1	4	5	4	5	5	2	5	4	
	4	4	5	2	3	5	5	5	2	5	4	5	1	4	5	2	5	4	5	2	3	5	2	4	5	3	5	3	5	3	5	5	
	5	3	5	2	2	5	4	4	4	2	3	5	5	2	5	1	1	1	5	5	5	4	3	4	5	3	5	2	5	5	5	5	
	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	1	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	
	2	4	5	2	5	1	3	1	4	2	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	1	2	2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	
	1	3	3	2	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	
	4	3	2	3	5	5	5	5	3	2	3	2	1	1	3	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5	1	4	
	3	3	4	4	4	2	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	5	5	2	5	4	4	1	
	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	4	1	4	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	2	4	2	3	4	5	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	5	1	2	5	1	4	3	2	5	5	5	
	5	4	1	1	3	1	1	1	4	2	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	2	1	1	1	2	5	3	2	4
	2	5	3	2	3	5	2	2	3	5	4	4	5	4	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	5	3	2	3	5	2	5	3	4	4	1	1	1	1	1	4	5	4	4	
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	4	4	5	3	3	5	5	1	2	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	2	5	2	3	5	5	5	2	4	5	5	5	5	
	2	3	5	5	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	5	5	2	1	4	3	3	2	3	4	5	3	5	3	5	
	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	5	5	2	5	4	5	5	1	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	
	2	4	5	2	5	1	3	1	4	2	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	1	2	2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	
	1	3	3	2	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	
	2	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	3	1	3	3	2	1	3	5	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	
	5	3	4	4	4	5	3	5	4	2	4	2	2	3	2	3	5	5	4	3	5	2	4	4	5	4	4	1	1				







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD AÑO NUEVO, COMAS, 2021", cuyo autor es MOLERO SALAS LUDITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO <b>DNI:</b> 32650876 <b>ORCID</b> 0000-0003-4627-6339	Firmado digitalmente por: ELINO el 08-12-2021 18:19:56

Código documento Trilce: TRI - 0213022