

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA
SULLANA 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. Carmen Luz Bravo Llaque
Br. Evelyn Jeaneth Armas de la Cruz

ASESOR

Dr. Luis Omar Carbajal García
<https://orcid.org/0000-0001-7508-0541>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública y desarrollo Regional y local

TRUJILLO - PERÚ

2024

Declaratoria de originalidad

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dr. Luis Omar Carbajal Garcia, con DNI N° 03239157 como asesor(a) de la tesis titulada:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA SULLANA 2022

Desarrollada por el / la / los bachiller (es): Br. Bravo Llaque Carmen Luz con DNI N° 17411216 y Br. Armas de la Cruz Evelyn Jeaneth con DNI N°43324661

De la MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Luis O. Carbajal Garcia
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
Mat. 02-3473

Firma del asesor(a)

ASESOR: Dr. LUIS OMAR CARBAJAL GARCIA
ORCID: 0000-0001-7508-0541

Autoridades universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Dedicatoria

Dedicamos el resultado de este trabajo a:

Nuestra familia por su apoyo permanente y por enseñarnos a ser personas con principios, valores, y mucha perseverancia para lograr nuestros objetivos y metas.

Carmen y Evelyn

Agradecimiento

Agradecemos profundamente a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y nuestro Asesor por su apoyo, dedicación y paciencia, sin su guía y corrección no habiéramos podido avanzar y lograr alcanzar esta meta tan anhelada. Gracias por todo el apoyo y consejos, que permitieron llevar a cabo la investigación cuantitativa, lo llevaremos grabados para siempre en nuestra memoria.

Carmen y Evelyn

Declaratoria de legitimidad de autoría

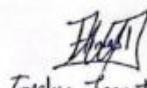
Nosotros, Bravo Llaque Carmen Luz con DNI: 17411216 y Armas de la Cruz Evelyn Jeaneth con DNI 43324661 egresadas de la Maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA SULLANA 2022, la que consta de un total de 84 páginas, en las que incluye 11 tablas y 43 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográficos, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



CARMEN LUZ
BRAVO LLAQUE
DNI: 17411216



Evelyn Jeaneth Armas De la Cruz
DNI: 43324661

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	25
2.1. Enfoque, tipo	25
2.2. Diseño de investigación.....	25
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	28
2.6. Aspectos éticos en investigación	28
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS	49
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	49
ANEXO 2: Ficha técnica.....	53
ANEXO 3: Operacionalización de variables	54
ANEXO 4: Carta de presentación	56
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la Entidad que faculta el recojo de datos	57
ANEXO 6: Consentimiento informado	58
ANEXO 7: Matriz de consistencia	68
ANEXO 8: Validación de instrumentos	69
ANEXO 9: Autorización de la Entidad	81
ANEXO 10: Base de datos.....	82
ANEXO 11: Porcentaje de turnitin.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadísticos de fiabilidad por Variable.....	27
Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad de todo el instrumento.....	28
Tabla 3: Nivel del clima organizacional y sus dimensiones	29
Tabla 4: Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones.....	30
Tabla 5: Prueba de Normalidad	31
Tabla 6: Correlación de las variables Clima Laboral y Desempeño	32
Tabla 7: Nivel del clima organizacional en la Sub Región Luciano Castillo Colona.....	33
Tabla 8: Nivel del desempeño laboral en la Sub Región Luciano Castillo Colona	34
Tabla 9: Correlación de la Cultura Organizacional y Desempeño laboral.....	35
Tabla 10: Correlación del Diseño Organizacional y Desempeño Laboral.....	36
Tabla 11: Correlación del Potencial Humano y Desempeño Laboral.....	37

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, con tipo de investigación aplicada, enfoque cuantitativo de nivel correlacional con diseño no experimental transversal, realizada con 50 trabajadores administrativos de la entidad a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados por expertos en la línea de investigación, obteniéndose como resultados que el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la entidad con valor $r=$ y significancia de $p=0,0$, el nivel del clima organizacional es medio con 52,0% y el desempeño laboral nivel medio con 50,0%, con relación a las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano se determinó en la investigación, que estas influyen significativamente en el desempeño laboral con valores de $r=0,700$, $r=0,666$ y $r=0,863$ respectivamente, siendo el valor de significancia para todos de $p=0,000 < 0,05$, por lo que se concluye que se debe fortalecer el clima organizacional para lograr mejor desempeño de los trabajadores de la institución, reflejando estas mejoras en el servicio brindado a la población.

Palabras Clave: Clima organizacional, diseño organizacional, potencial humano.

ABSTRACT

The objective of the research was: Determine the influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the Subregion Health Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, with type of applied research, quantitative approach of correlational level with non-experimental cross-sectional design, conducted with 50 administrative workers of the entity to whom two questionnaires validated by experts in the line of research were applied, obtaining as results that the organizational climate influences the work performance in the entity with $r=$ value and significance of $p=0.0$, the level of the organizational climate is medium with 52.0% and the work performance is medium with 50.0%, in relation to the dimensions organizational culture, organizational design and human potential it was determined in the research, that these significantly influence work performance with values of $r=0,700$, $r=0.666$ and $r=0.863$ respectively, with a significance value for all of them of $p=0.000 < 0.05$, so it is concluded that the organizational climate should be strengthened to achieve better performance of the workers of the institution, reflecting these improvements in the service provided to the population.

Keywords: Organizational climate, organizational design.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral y el desempeño son dos indicadores de medición importantes para el sector público y privado las mismas que dependen muchas veces de las percepciones y emociones que muestran los trabajadores durante su desempeño en el cumplimiento de sus actividades; sin embargo, para identificar adecuadamente el clima y el desempeño se tiene que empezar por comprender comportamiento de cada uno de los trabajadores (González, et al. 2021).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), durante los últimos 02 años ha manifestado que el Clima laboral en las instituciones del estado, se gestionan mediante un sistema autoritario, que es explotador, el mismo que no genera estabilidad y confianza al colaborador, con enfoques rígidos y patrones tradicionales que ha conllevado a que millones de servidores públicos a nivel mundial están continuamente protestando por el respeto de sus derechos, por un trabajo digno, mayores remuneraciones, adecuadas condiciones laborales, y asignación clara de funciones y responsabilidades, incidiendo en mejores procesos de comunicación y motivación que les permita mejorar sus condiciones y desempeño laboral en el cumplimiento de sus funciones (Pino y otros, 2021)

Shanker y otros (2018), en su estudio realizado en Malasia, manifestaron que el comportamiento laboral que presenta el colaborador cumple un papel importante, el mismo que permite fortalecer la relación del clima y el desempeño en los trabajadores, siendo importante el aporte de los gerentes al desarrollo de las actividades organizacionales y el buen desempeño del colaborador al momento de brindar atención a los pedidos realizados por los usuarios.

Imron y otros (2020), manifiestan que el principal desafío que se ha presentado en los últimos años en las instituciones publicas y privadas es construir una adecuada cultura del rendimiento, incidiendo que el adecuado clima organizacional incrementa los esfuerzos en el desempeño de los colaboradores para incrementar el rendimiento en las insituciones, por lo que es importante y relevante para los directivos de las organizaciones conocer el comportamiento de sus trabajadores y analizar su desempeño para establecer indicadores que permitan mejorar el rendimiento de su gestión.

El principal desafío de Recursos Humanos actualmente es cómo hacer para construir una cultura de rendimiento en la que los empleados puedan proporcionar rendimiento óptimo, que permita fortalecer su desempeño en el cumplimiento de sus labores y además generar

buen clima organizacional a partir de la combinación de roles (Hegazy y otros, 2023). En este estudio se pretende determinar el efecto de la compensación y el clima organizacional en la efecto de compromiso e influencia en el desempeño de los empleados. Uno de los factores para mejorar la el desempeño es también un alto compromiso organizacional.

En el Perú, Calderón (2017), manifiesta que la deficiencia del personal en el sector salud ha generado que el poco colaborador que existe y la alta carga laboral (10 000 habitantes por profesional) el desempeño del trabajador de la salud se vea mermado, ocasionando agotamiento y cansancio para cumplir con sus funciones, afectando su desempeño, inadecuada atención en la salud, sistema se salud caótico, alejamiento del paciente, clima laboral obsoleto con múltiples problemas disciplinarios que ha llevado a la deficiencia en la prestación de salud en los diferentes establecimientos afectando no solo la salud de los pacientes sino también la salud del personal del propio sector.

Castro y Delgado (2020), indican que la gestión del recurso humano del sector público se caracteriza por ser muy rígido en su estructura y en los lineamientos y políticas establecidas, generando grandes falencias en vez de establecer lineamientos básicos que ayuden al desempeño del trabajador, con variados regímenes laborales, ocasionando que se perciba como un sector ineficiente, afectando el desarrollo de los colaboradores del sector, a pesar que hace muchos años que está en camino la implementación de la Ley de servicio civil, con remuneraciones adecuadas, no ha logrado el gobierno peruano avanzar, generando un clima institucional inadecuado con desempeño bajo del trabajador como consecuencia.

Cieza, et al. (2021), también manifiesta que el personal instituciones de los diferentes niveles de gobierno en el Perú, no se sienten motivados por parte de sus directivos perjudicando su desempeño, al no estar de acuerdo con los lineamientos internos establecidos, pues se sienten afectados en sus derechos, generando como consecuencia bajo cumplimiento de sus funciones, productividad deficiente y mala calidad en la atención al usuario, no atendiendo adecuadamente las necesidades que demandan, ocasionando con esto recarga de personal pensando que es la solución a las políticas deficientes implementadas en el sector, no entendiendo que no es necesario contar con mucho personal para brindar servicio de calidad.

En la Región Piura Pingo (2020), manifiesta que en el sector salud el personal no cumple adecuadamente sus funciones, demostrando ineficacia en la prestación del cuidado adecuado de los servicios de salud requeridos, porque no cumplen apropiadamente con las tareas propias de su función signadas, demostrando problemas en el desarrollo de sus actividades

con incidencias de deficiencias de calidad, por no cumplir con las diferentes normas establecidas, ocasionando problemas en clima institucional y en su propio desempeño laboral manteniéndose continuamente su desempeño bajos los estándares promedios del sector por no superar los retos, siendo esto de responsabilidad directa del personal y de los directivos del establecimiento de salud.

En este sentido, de acuerdo a lo mencionado anteriormente, se presenta esta investigación que permitirá identificar y conocer las deficiencias que se vive en el sector salud de Sullana en la Región Piura, la que permitirá a sus directivos conocer las factores que general los problemas institucionales que afectan el desempeño del trabajador y el clima organizacional para buscar soluciones de mejora a la problemática presentada, por lo que ante la necesidad de conocer el rol de ambas variables en la institución y si este afecta al trabajador se plantea como problema general a investigar: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022?; siendo los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022?; ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022?; ¿Cuál es la influencia de la cultura de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022?; ¿Cuál es la influencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022?; y, ¿Cuál es la influencia del potencial humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022?

El Objetivo general de la investigación es: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

Siendo los objetivos específicos: Determinar el nivel de clima organizacional que tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022; determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022; determinar la influencia de la cultura de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022; determinar la influencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022; y, determinar la influencia del

potencial humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

La justificación teórica de la investigación es porque se va hacer uso de teorías previamente investigadas, las mismas que tienen relación con las variables en investigación y que van a permitir conocer si estas vienen siendo aplicadas por el personal de la subregión de salud de acuerdo a los planteamientos teóricos, para establecer posteriormente mecanismos que ayuden a mejorar el manejo en otras entidades del estado a través de los resultados que se obtengan en la investigación.

La justificación metodológica porque se siguen lineamientos establecidos por la universidad que van a permitir seguir aspectos científicos que van ayudar a fundamentar el esquema científico aprobado por la universidad, utilizando técnicas y métodos para arribar a obtener resultados ordenados en función a los enfoques de investigación utilizados.

La justificación práctica porque mediante la operacionalización apropiada de las variables, están van a permitir diseñar instrumentos adecuados que van a brindar fundamento práctico a los resultados determinados, presentando la información adecuada que permita dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación desde un aspecto práctico que ayudara a establecer mecanismos favorables para entender el comportamiento de las variables.

Se justifica socialmente porque va a permitir a los directivos del sector salud conocer la percepción que el personal tiene del clima organizacional del sector para establecer lineamientos de mejora y fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores brindando mejores oportunidades de desarrollo para el personal que les permita posteriormente brindar servicios adecuados.

A nivel Internacional se tienen los siguientes estudios afines a las variables:

Baño (2021). En su investigación donde el objetivo general fue: Analizar la percepción del clima laboral y su incidencia en el desempeño en la Red de Plazas y Mercados del Cantón de Ambato; investigación cuantitativa, de nivel descriptiva no experimental transversal, con muestra de 156 sujetos de 12 mercados y plazas quienes respondieron los cuestionarios. Como resultado se puede manifestar que el personal percibe que el clima laboral afecta de manera directa al desempeño, proponiendo estrategias que van ayudar a mejorar la motivación, los conocimientos y la comunicación para tener mayor desarrollo profesional. El aporte que el investigador va a brindar a la presente investigación es en el estudio de las variables al permitir realizar comparaciones fortaleciendo los resultados e interpretación de

los mismos en la investigación, indicando que estudios previos han sido ya desarrollados generando aportes adicionales que han permitido enriquecer la investigación.

Aguiar (2021), investigación que permitió conocer la relación del clima organizacional y el desempeño, investigación cuantitativa correlacional de diseño no experimental, la muestra fue de 95 trabajadores administrativos de los gobiernos de la zona cinco de Ecuador, con quienes se desarrolló un cuestionario; donde se obtuvo como resultado que hay incidencia en las variables siendo el valor $r=0,898$ con la significancia de $p=0,000<0,05$. El aporte del estudio se da porque sirvió de guía de comparación de resultados entre lo investigado por Aguiar y los obtenidos en la presente investigación permitiendo realizar interpretaciones o juicios centrados en los resultados para brindar aportes en las conclusiones y sugerencias de la investigación.

Obeng y otros (2021), en su artículo donde el objetivo general de examinar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral, investigación de enfoque cuantitativo, no experimental con muestra de 431 servidores a quienes se les aplicó cuestionario estructurado, validándose la hipótesis con regresión múltiple jerárquica, obteniéndose como resultados que hay relación en las variables, con valor $r= 0.165$ y valor de significancia $p < 0.001$, concluyendo que hay relación parcial. El aporte que brinda el antecedente a la investigación es respecto a la relación de las variables, resultado que ha permitido enriquecer la discusión de los resultados al poder comparar y analizar los resultados de las investigaciones, generando aporte importante para poder centrar las conclusiones de la investigación.

Morales (2021) en su estudio el objetivo fue conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la Fiscalía Provincial de Chimborazo; estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, con muestra de 116 trabajadores de la fiscalía provincial a quienes respondieron el cuestionario; como resultado se conoció que hay relación entre las variables; concluyendo que hay influencia las variables, siendo el valor $r=0,625$ con significancia de $p=0,000$. Investigación importante que brinda aportes relevantes a la investigación como dato comparativo y de discusión que permitió emitir conclusiones a la investigación y recomendaciones de mejoras respecto a los aportes brindados a la entidad para mejorar las políticas de ambas variables y fortalecer el recurso humano.

A nivel nacional se tienen los siguientes estudios afines a la investigación:

Apaza (2021). En su investigación que tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el CO y el DL en el centro de salud de Limatambo. Investigación correlacional de

enfoque cuantitativa, no experimental, con muestra de 30 colaboradores del centro de salud de Limatambo, con quienes el investigador utilizó un cuestionario. Siendo el resultado relación en las variables con p valor $p=0,000 < 0,05$, concluyendo que hay relación entre las variables y sus dimensiones. Investigación que ha permitido realizar comparaciones con los resultados obtenidos en las discusiones permitiendo fundamentar los aspectos teóricos y prácticos de la investigación, pudiendo con ello arribar a recomendaciones que van a brindar aportes importantes al desarrollo de la institución, fortaleciendo el recurso humano.

Reyes (2021) en su investigación con el objetivo fue determinar cuál es la relación entre CO y DL en el Instituto Especializado de Trujillo; investigación correlacional de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental; con muestra de 82 servidores quienes respondieron la encuesta, obteniéndose el resultado: nivel regular de clima organizacional 74%; relación cultura organizacional con desempeño laboral con valor $r=0,437$ y valor de $p=0,000$; relación diseño organizacional con desempeño laboral en $r=0,409$ y significancia de $p=0,000$; relación potencial humano con desempeño laboral en $r=0.390$ y significancia de $p=0,000$ y el desempeño laboral 60% regular, valor $r = 0,565$ con significancia de $p=0,000$, menor valor al estimado en la investigación; concluyendo que si hay relación entre las variables. Los aportes que brinda la presente investigación son importantes porque han permitido realizar juicios de valor al interpretar los resultados en la parte de las discusiones, dejando claro los efectos de los resultados obtenidos y el aporte que estos brindan a la entidad en las recomendaciones sugeridas que se debe mejorar en la entidad.

Campos (2018) en su trabajo cuyo fin fue: Determinar la relación entre desplazamiento y desempeño laboral del Instituto Nacional de Oftalmología. Investigación correlacional de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, con muestra de 53 sujetos, aplicándoles cuestionario. Los resultados fueron 52,8% nivel moderado del desempeño laboral, no existiendo relación entre las variables porque el valor de significancia p fue $p\text{-valor} = 0.678 > 0,05$. La investigación ha permitido comparar los resultados de los niveles del desempeño laboral, siendo resultados similares en ese aspecto, indicando que si bien el resultado es positivo en el manejo de la variable, pudiendo con ello indicar que en la entidad se debe fortalecer la variable para que esta no genere efectos negativos como lo determinados por el referente (Campos), por lo que este antecedentes deja aportes relevantes en las recomendaciones que se debe tener presente para fortalecer la variable, siendo esto relevante para la investigación, pues permitió argumentar apropiadamente la investigación incidiendo en las discusiones al poder realizar argumentos comparativos de los resultados obtenidos.

A nivel local se tienen los siguientes estudios:

Quinde (2020) en su investigación cuyo propósito fue: Determinar la relación entre CO y DL en el centro de salud I-4 Catacaos, investigación correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental,. Con muestra de 117 servidores quienes respondieron los 02 cuestionarios. De los resultados se indica que el 73,6% del clima organizacional se debe mejorar, 91.8% nivel alto de desempeño laboral, concluyendo que no tienen relación las variables al determinar que el valor de significancia $p > 0,05$. El aporte de la investigación es importante porque brinda resultados diferentes en una entidad de la misma región donde se ha realizado la investigación, por lo que la entidad no debe descuidar las variables porque si lo hace va a generar efectos negativos como los determinados en investigación citada, a pesar que a nivel de variables individuales presentan resultados positivos.

Chanduví (2020) en su investigación donde el propósito fue: determinar la relación que existe entre las variables en investigación en el establecimiento de salud Bellavista de la Unión, investigación de diseño no experimental, cuantitativa correlacional. Siendo la muestra 46 trabajadores quienes respondieron el cuestionario, obteniéndose como resultado que no hay relación significativa entre las variables siendo el valor $r = .889$ y valor $p = 0.21 > 0,05$. El Aporte del antecedente es importante para la investigación al momento de realizar las discusiones, debido a que los resultados obtenidos son diferentes, los mismos que han permitido establecer criterios al momento de realizar las sugerencias en la investigación para mejorar los niveles de las variables en la entidad.

Como bases teórico científicas de la variable clima organizacional (CO) se tienen:

Sobre el clima organizacional Chiavenato (2011), señala que “es el ambiente interno que se desarrolla en la organización, a partir de la generación de motivación de todos los servidores de la entidad, relacionada con cada una de sus propiedades motivacionales generadas por el ambiente organizacional de la entidad” (p. 50). Por lo que se debe brindar atención al desarrollo de un buen clima organizacional en las instituciones aplicando políticas adecuadas que permitan fortalecer el recurso humano y la prestación del servicio.

Según Robbins, (2009 citado por Caal, 2015) indica que el CO “es derivado de la cultura, indicando que el comportamiento y pensamiento de un sujeto va a depender fundamentalmente del ambiente de ubicación y la posición individual de cada trabajador que cumplen un rol importante en la adaptación del sujeto al medio que lo rodea” (p. 9). El cuidar el desarrollo adecuado del ambiente interno en las instituciones es clave para mejorar las relaciones internas en una institución, por lo que se tiene que implementar políticas claras

de CO que ayuden mantener fortalecido el recurso humano frente a las adversidades que se pueden presentar sean por factores internos o externos, tal como ha sucedido los últimos años en el sector salud por efectos de la emergencia sanitaria vivida en el mundo.

El clima organizacional es el ambiente interno que se presenta en las Instituciones, el mismo que está cercanamente relacionado con el nivel de motivación de cada colaborador, indicando específicamente que se relaciona con las acciones y la motivación del ambiente de la entidad; es decir, son los aspectos de la entidad que permiten generar varias formas de motivación entre los sujetos de la institución (Villamil, 2015). Mantener motivado a los servidores es importante para cumplir con todos los objetivos y metas fijados por las instituciones, por lo que se debe buscar desarrollar ambientes organizacionales claros que ayuden a motivar a los trabajadores y brindar servicios adecuados a los usuarios que demandan información y servicios.

Para Palma (2014 citado por Heredia y Vásquez, 2019), manifiesta sobre el CO que “es observado como la apreciación de apariencias que se asocian al contexto de las labores en la organización, para generar información adecuada que permita fortalecer los trabajos de técnicas y resultados” (p. 11). Se debe fortalecer la institución con políticas adecuadas de manejo de información, implementando estrategias que ayuden en el fortalecimiento institucional y en especial del trabajador.

Bordas (2016), indica sobre el CO “que es el conjunto de aspectos tangibles e intangibles que se presentan dentro de una institución y que muchas veces tienen relación con las actitudes adquiridas por el personal; así como también, es la motivación del comportamiento del trabajador y define su desempeño en la organización” (p. 55). Tener trabajadores motivado en las instituciones públicas es importante por el servicio que se brinda a la comunidad, sobre todo en el sector salud que es donde se desarrolla la investigación, pues si tenemos trabajadores fortalecidos emocionalmente, estos van a retribuir con atención de calidad a los pacientes que buscan mejorar sus problemas de salud.

Ministerio de Salud (2011 citado por Calderón, 2017), indica que identificar el CO es importante en todas las organizaciones porque mediante el podemos conocer, de manera sistemática las distintas opiniones de los trabajadores y del entorno en que se desenvuelven, saber si las condiciones del trabajo son las adecuadas, con la finalidad de establecer nuevos mecanismos y políticas que permitan mejorar cada uno de los componentes negativos que perjudican el desempeño y compromiso del personal en el desarrollo organizacional y

personal de cada colaborador, en beneficio de la institución de los mismos pacientes al recibir una mejor atención con condiciones adecuadas de acuerdo a sus necesidades.

Para Gamarra (2014) el CO es importante para la alta dirección porque va a permitir definir políticas adecuadas de manejo de personal, fomentar un adecuado bienestar social del trabajador y mejor calidad en la prestación del servicio del personal, sobre todo el sector salud y educación contribuyendo adecuadamente al cumplimiento de los objetivos institucionales previstos. Además; es importante que la mejora del clima organizacional forme parte del plan de gestión de la institución, por lo que se tienen que someter periódicamente a evaluación para realizar las mejoras necesarias de acuerdo a los resultados obtenidos, planteando las mejoras necesarias que permitan fortalecer el DL de los trabajadores y al crecimiento organizacional.

Calderón (2017), indica que es clave en todas las organizaciones identificar los componentes que permiten identificar el clima organizacional en que se desempeñan los trabajadores de la institución, por los que se tiene que tener presente las siguientes características como cambios coyunturales, comportamiento de los colaboradores, compromisos de los miembros, estilos de dirección, planes y políticas de personal, entre otros factores, los mismos que se deben observar continuamente para alcanzar mejorar en la institución.

El Ministerio de Salud (2011 citado por Reyes, 2021), indican que las dimensiones del clima organizacional son:

Cultura de la organización, relacionado con el compromiso de los miembros de la entidad para lograr los objetivos; así como también, son las normas y los patrones de conducta asumidas en la institución que le permiten ser más productiva y eficiente, lo que genera una buena relación entre sus miembros permitiendo definir adecuadamente las creencias, normas o valores del personal; brindando identidad al ambiente donde los colaboradores realizan sus actividades de manera permanente en la entidad. Siendo relevante conocer los resultados de la dimensión para que los responsables de la gestión administrativa en la entidad programen cambios que permitan mejorar y fortalecer la cultura organizacional en la entidad, mejorando la comunicación interna y brindando mejor servicio al usuario externo principalmente a los pacientes que son quienes demandan atención de calidad por tratarse de servicios relacionados con el cuidado de la vida.

Diseño organizacional, relacionada con la identificación de condiciones remunerativas adecuadas en la organización, siendo relevante hacer un análisis detallado de las condiciones

endógenas y exógenas que permiten establecer el perfil del diseño institucional, considerando tres elementos importantes, como son: adecuado modelo organizacional, organigrama adecuado y apropiado manual de la organización que comprende los lineamientos necesarios que ayudan a la organización a tener identidad. Dimensión que va a permitir a la entidad a fortalecer su identidad organizacional, partiendo de la recolección de datos de su propia realidad, ayudando a fortalecer los aspectos débiles que se identifiquen durante la investigación, resultado que va a facilitar el trabajo organizacional del responsable de la gestión del personal de la parte administrativa como soporte del personal clínico para asegurar una adecuada prestación de los servicios de salud.

Potencial humano, relacionada con la capacidad de liderazgo que debe tenerse en la entidad para cumplir con las metas institucionales, crecer y mejorar las relaciones profesionales y laborales del personal y la toma de decisiones para fortalecer el potencial humano en la organización, mejorando también, las habilidades y comportamientos del personal, siendo relevantes para alcanzar recompensas adecuadas y nivel de confort adecuado para cada uno de los trabajadores garantizando su estabilidad y tranquilidad laboral. Dimensión importante con enfoque directo para potenciar el recurso humano, el cual cumple un rol importante en la prestación del servicio que el hospital ofrece a sus pacientes, pues las actividades administrativas son complementarias a las actividades clínicas, siendo el soporte logístico para la adecuada ejecución de los procedimientos, mediante el abastecimiento de los insumos y recursos necesarios para brindar adecuada atención al paciente.

Como bases teórico científicas de la variable desempeño laboral (DL) se tienen:

Mondy (2010), define al DL como el “procedimiento dirigido al cumplimiento de metas, que esta orientado a brindar aseguramiento a cada uno de los procesos organizacionales diseñados apropiadamente para maximizar el rendimiento de productividad organizacional, consituyendose en un elemento clave para el logro de las estrategias organizacionales diseñadas por la alta dirección, sometiendo conatntemente a evaluación y mejormamiento del valor de la fuerza de trabajo” (p.238).

Robbins y Judge (2013), manifiestan que DL “viene a ser la combinación de la eficacia con la eficiencia en el cumplimiento de las laborales asignadas, relacionadas con las obligaciones y responsabilidades laborales definidas en la organización que el personal debe cumplir de acuerdo al puesto de trabajo asignado, constituyendose en un factor relavante para el logro adecuado de los resultado establecidos por la organización” (p. 26).

Rodríguez, (2011). Nos dice que, el evaluar el desempeño permite “estimar el grado de eficiencia y eficacia del trabajo realizado por los trabajadores en el desarrollo de cada una de sus actividades, para ver si están cumpliendo los objetivos y metas institucionales, siendo responsables cada uno del cargo que desempeñan y lo que ocurra en él, es decir se estima el rendimiento general del empleado” (p.17).

Griffin, et al. (2017), manifiestan que el DL en toda organización es importante evaluarlo de manera individuales u organizacional porque va permitir fortalecer el comportamiento y conductas relacionadas con el trabajo del personal, pudiendo incluso realizar los ajustes necesario que permiten realizar las tareas asignadas, logrando eficiencia en el desempeño institucional” (p.26). El conocer el desempeño de un trabajador es importante pues permite a la alta dirección rediseñar las políticas institucionales en el manejo de personal, centrando sus recursos a fortalecer a quienes son la imagen de la institución como son los servidores del sector en este caso salud, pues de ellos depende en gran manera la salud y la vida de los pacientes que acuden a diario en la búsqueda de un servicio de atención.

El desempeño laboral también es el interés que mide y fortalece las capacidades, habilidades, aptitudes o cualidades de los individuos entre un trabajador con alto desempeño y otro sujeto con bajo desempeño, generando condiciones emocionales, afectivas y sociales, que permitan alcanzar un mejor para lograr mayor compromiso e inteligencia emocional en el personal de la organización (Rodríguez, 2011).

Heredía y Vásquez (2019), manifiesta que el DL está condicionado a tres categorías: “Condiciones sociales (roles y status), culturales (afirmaciones, cualidades y productos) y estadísticas (estado civil, tiempo, salud, trabajo, educación y horizonte socioeconómico)” (p. 13). Por lo que en las instituciones del estado se debe tener presente la importancia de estas categorías referenciadas para mantener fortalecido a los trabajadores y alcanzar un mejor desempeño en el cumplimiento de las actividades, debiendo establecer estrategias que permitan mejorar las condiciones sociales y emocionales, ya que al tener trabajadores motivados esto va a permitir lograr las metas y objetivos institucionales.

Chiavenato (2011 citado por Baño, 2021), indica que existen varias características del desempeño laboral, que permiten medir las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades de los trabajadores, las mismas que se interrelacionan continuamente con el desarrollo del trabajo, constituyéndose en aspectos clave para la determinación apropiada del nivel del desempeño del colaborador.

Bobadilla (2017) indica que “el desempeño laboral presenta las siguientes características: adaptación, iniciativa, comunicación, calidad del trabajo, conocimiento, cantidad de trabajo y planificación” (p.28). Se debe observar en las instituciones que se cumpla con las características propuestas por Bobadilla para mejorar la atención de los servicios brindados, fortaleciendo de esta manera el desempeño del personal al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales fijados por la alta dirección.

Nash (1989 citado por Bobadilla, 2017), indicó que se deben considerar los siguientes lineamiento para solucionar los problemas presentados en la organización:

1. La percepción de adecuada de equidad, actitudes y opiniones sobre el trabajo desarrollados por el personal, permitiendo a la alta gerencia entender el compromiso y las reacciones de los empleados en sus labores.
2. Importancia del trabajo para las personas que lo ejecutan, pudiendo ser interesante las labores pero no indispensable a nivel institucional.
3. La autoestima del trabajador como un elemento esencial que permite el cumplimiento de las labores de acuerdo a las necesidades de la organización, llevando a cumplir el trabajo asignado dentro de sus labores.
4. La Remuneración, como un incentivo importante para fortalecer el desempeño del servidor en el alcance de sus tareas asignadas.

Chiavenato (2017) indica que las dimensiones del DL son las siguientes:

Dimensión satisfacción laboral: referido a la sensación positiva dentro del puesto de trabajo y la valoración de su productividad, que permite al trabajador obtener adecuado reconocimiento, mediante beneficios o incentivos por su buen desempeño; la remuneración referida a la justa retribución económica que recibe cada trabajador por su labor, y la oportunidad de crecimiento, en la línea profesional que todo trabajador tienen la oportunidad de lograr por su esfuerzo y dedicación (Chiavenato, 2017). Aspectos relevantes que contiene esta dimensión, pues la satisfacción de la persona es un factor condicionante para brindar una adecuada prestación de servicios al usuario, como es el caso de los trabajadores de salud que está relacionado directamente con la vida; por lo tanto, los resultados producto de la investigación son relevantes para que el equipo directivo de la entidad plantee mejoras a las condiciones laborales de sus colaboradores.

Dimensión actitud y desenvolvimiento laboral: referida a la parte actitudinal del trabajador; es decir, es el comportamiento que el colaborador utiliza en el cumplimiento de

sus labores y la forma como este se desenvuelve en el entorno laboral, relacionada con el entusiasmo, que es el factor importante propio de cada trabajador, el ánimo que le provoca por cumplir con sus actividades asignadas; el segundo es el interés y producción que demuestra el trabajador en el cumplimiento de la producción asignada; y la iniciativa que demuestra en la capacidad de emprender o inventar acciones que le permiten realizar actividades innovadoras (Chiavenato, 2017). El estudio de la dimensión va a permitir a los responsables de la gestión administrativa de la entidad a fortalecer los niveles de desempeño que cada colaborador brinda en la mejora de la productividad de los servicios prestados por la entidad en calidad y tiempo de realización, facilitando los procesos con adecuada toma de decisiones e iniciativa de propuestas que dinamicen los servicios internos y externos.

Dimensión habilidad para aprender: relacionada con las destrezas que cada trabajador posee y le permite cumplir con sus actividades, utilizando la información en función a: el aprender velozmente, que es la capacidad innata de cada trabajador para asimilar nuevo conocimiento; el aprendizaje medio, que es la capacidad de ir obteniendo el conocimiento paulatinamente y de manera prolongada; y la apreciación negativa, que se centra en la valoración negativa del trabajo realizado (Chiavenato, 2017). Conocer el comportamiento de esta dimensión va a permitir a los directivos de la entidad fortalecer el desempeño de sus servidores mediante la programación adecuada de fortalecimiento de capacidades con conocimientos enfocados al desarrollo de sus actividades relacionadas con los cargos en que se desempeñan, siendo esto un factor relevante en la mejora de la imagen institucional.

Dimensión calidad laboral del trabajador: relacionada con la cantidad productiva de las funciones asignadas sin obstaculizar el desarrollo operacional de la empresa, la misma que es posible evaluarla mediante los siguientes indicadores: el trabajo excelente, referido a la capacidad de cumplimiento de las labores en óptimas condiciones; la calidad media, que es la capacidad productiva de las condiciones favorables; y el tercero, es la evaluación negativa, que viene a ser el procedimiento de la producción deficiente (Chiavenato, 2017). El estudio de esta dimensión va a permitir a los directivos evitar la superposición de funciones y delimitar adecuadamente la asignación de labores que debe cumplir cada colaborador de acuerdo a cargo o puesto laboral en el que se desempeñan, mejorando con esto la prestación del servicio a los usuarios.

Dimensión interacción laboral: relacionada con la vinculación externa de los trabajadores con su entorno, generada por las necesidades de interrelación con otros individuos, pudiendo estudiarse de acuerdo a tres indicadores: la capacidad de conectarse y sentirse aceptado por

los demás; la dificultad de relación, cuando existe problemas en el trabajador para poder relacionarse con los demás; y el trabajar mal con los demás, cuando no existe interés para la conexión de un vínculo de su entorno laboral (Chiavenato, 2017). El estudio de esta dimensión va a permitir a la alta dirección de la entidad fortalecer la relación institucional con su entorno, lo que va a beneficiar a los pacientes recibiendo atención de calidad y en el tiempo que estos sean requeridos por parte de los usuarios de la información y atención de servicios.

La formulación de hipótesis de investigación fue:

H1: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022

H0: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022

Las Hipótesis específicas son:

1. El nivel de clima organizacional que tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, es medio.
2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, es medio.
3. La cultura de la organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.
4. El diseño organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.
5. El potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

De acuerdo al propósito la investigación, esta es aplicada. “Debido a que va a someter a pruebas cada una de las teorías de las variables planteadas, por separado y en conjunto para establecer aspectos concretos y resultados que serán analizados, pudiendo ser posteriormente implementados” (Hernández et al., 2017, p. 20).

De acuerdo a su enfoque el estudio es cuantitativo: Porque se recopiló información codificada relacionada con los objetivos en investigación, para posteriormente realizar aportes al conocimiento de las variables en función de los datos obtenidos, basados en técnicas y procedimientos que adecuadamente permitieron medir las variables en su condición real tal cual se presentan en los resultados (Hernández et al., 2017).

Según el nivel, es correlacional porque se analizó y midió la influencia que ejercen las variables y sus dimensiones, como parte de los objetivos establecidos en la investigación (Hernández et al., 2014).

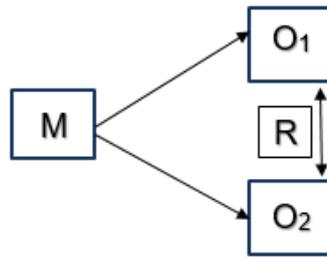
Métodos de investigación

Método deductivo por tratarse de una investigación de enfoque cuantitativo que de acuerdo a Hernández et al. (2017), “el investigador realiza proposiciones generales para luego llegar a plantear afirmaciones particulares” (p. 21); por lo tanto, el método va a permitir realizar un estudio individual y en conjunto de las variables y sus dimensiones resultados que posteriormente serán analizados con los antecedentes y teorías citadas en la investigación.

2.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2017), el estudio es de diseño no experimental porque se va a realizar una recolección de la información sin realizar ningún cambio o modificación y transversal debido a que la información será tomada en una sola oportunidad, esto es recolección de datos en un solo momento sin manipular los resultados.

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana.

O1: Clima organizacional

O2: Desempeño laboral

R: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

“La **población** viene a ser el conjunto de sujetos que presentan las mismas especificaciones y características” (Hernández et al. 2017, p. 21).

La población de la investigación estuvo integrada por 50 trabajadores del área administrativa que trabaja en Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana.

Muestra

“La muestra una porción o subgrupo que se fundamenta en la población, la misma que se define teniendo en consideración las necesidades de los objetivos planteados por la investigación” (Hernández *et al.* 2014, p. 75).

La muestra está conformada por los 50 trabajadores administrativos de la Subregión de Salud de Sullana, la que brindó información relevante al estudio de las variables en investigación.

Criterios de inclusión: conformado por:

- Personal que trabaja en las áreas administrativas en la Subregión de Salud de Sullana.
- Que desee participar en todo el proceso de la investigación

Criterios de exclusión: compuesto por:

- Trabajadores que están de vacaciones y/o licencia.
- Trabajadores que no trabajan en el área administrativa en la Subregión de Salud de Sullana.

Muestreo:

El muestreo de la investigación es el muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, la misma que se puede observar en los anexos como parte de la presente investigación (Anexo 1). Permitiendo esta técnica obtener los datos suficientes para poder dar respuesta a cada objetivo planteado.

Se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que según Hernández *et alt.* (2014) va a permitir “analizar cada variable, dimensiones e indicadores de manera independiente en la investigación” (p. 124). Permitiendo obtener datos que van a trabajarse posteriormente de manera individual y en conjunto de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio.

Validez y confiabilidad del instrumento.

En relación a la validez del instrumento, este se realizó mediante juicio de expertos, realizada por 03 expertos (Anexo 8) con experiencia en la investigación y grado de maestría y doctor.

La confiabilidad del cuestionario se hizo aplicando una muestra piloto con trabajadores de la sede central de salud en la dirección regional de Piura, información que se analizó en el programa estadístico SPSS Vs. 25 para aplicar el estadístico Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de $0,976 > 0,70$ que es el último para presentar la investigación..

Tabla 1

Estadísticos de fiabilidad por Variable

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Clima organizacional	,954	,955	18
Desempeño laboral	,970	,970	30

Tabla 2:
Estadísticos de fiabilidad de todo el instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,976	,976	48

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Las técnicas de procesamiento de datos se inicia con la recolección de datos a través de la aplicación de las 50 cuestionarios a los trabajadores administrativos de la Subregión Luciano Castillo, Sullana, datos que se presentan en frecuencias y porcentajes en hojas de Excel para luego la información ser analizada mediante el paquete estadístico SPSS vs 25.

El análisis de datos se realizó con el programa estadístico SPSS versión 25 donde se determinó la influencia de las variables y sus dimensiones para posteriormente ordenar y clasificar la información para una adecuada interpretación y presentación en el informe final, para lo cual se utilizó los programa Excel y Word donde se presentarán los resultados mediante tablas, interpretando los datos contenidos en ellas de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación. Los datos se presentan en frecuencias y porcentajes para la investigación descriptiva y para investigación inferencial se utilizará primero la prueba de normalidad para analizar si los datos son normales o no con la finalidad de saber que estadístico de relación se debe utilizar.

2.6. Aspectos éticos en investigación

- a) Confidencialidad. – Por el tipo de información que se ha revelado en la investigación, considerando solo información relacionada con la investigación, sin revelar los datos del informante, pues solo se requiere información que responda a los objetivos planteados.
- b) Veracidad. – Por la información que se presenta en los resultados del informe final, correspondiendo a los obtenidos en el proceso de la recolección de la investigación mediante los cuestionarios aplicados a los colaboradores administrativos de la institución, esto es respetando cada respuesta brindada por el personal.
- c) Integridad. – Por la presentación de la información tal y como se obtuvo, sin realizar ningún cambio que pueda afectar a la entidad o a los investigadores.

III. RESULTADOS

Tabla 3.

Nivel del clima organizacional y sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Nivel	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Bajo	18 - 30	0	0.0 %
	Medio	31 - 54	26	52.0 %
	Alto	55 - 90	24	48.0 %
Cultura de la organización	Bajo	6 - 10	0	0.0 %
	Medio	11 - 18	28	56.0 %
	Alto	19 - 30	22	44.0 %
Diseño organizacional	Bajo	6 - 10	0	0.0 %
	Medio	11 - 18	18	36.0 %
	Alto	19 - 30	32	64.0 %
Potencial humano	Bajo	6 - 10	5	10.0 %
	Medio	11 - 18	26	52.0 %
	Alto	19 - 30	19	38.0 %

Nota. Respuestas de los trabajadores - Sub Región Luciano Castillo Colonna - Sullana

Interpretación: la Tabla 3, presenta información de las respuestas brindadas por los encuestados correspondientes a la variable CO, la misma que se encuentra en el nivel medio con el 52,0% (26), respecto a las dimensiones, cultura de la organización y potencial humano se encuentran en el nivel medio con 56,0% (28) y 52,0% (26) respectivamente; y, la dimensión diseño organizacional se encuentra con 64,0% (32) en nivel alto. Resultado que es importante dar a conocer a la alta dirección para que ellos puedan tomar decisiones y fijar políticas que van a fortalecer el quehacer diario en las actividades de los trabajadores, mejorando el servicio que se da a los pacientes disminuyendo riesgos que podrían ocurrir en la salud de las personas.

Tabla 4.*Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones*

Variable/Dimensiones	Nivel	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Bajo	30 - 50	0	0.0 %
	Medio	51 - 90	25	50.0 %
	Alto	91 - 150	25	50.0 %
Satisfacción laboral	Bajo	6 - 10	0	0.0 %
	Medio	11 - 18	19	38.0 %
	Alto	19 - 30	31	62.0 %
Actitud y desenvolvimiento laboral	Bajo	6 - 10	0	0.0 %
	Medio	11 - 18	29	58.0 %
	Alto	19 - 30	21	42.0 %
Habilidad para aprender	Bajo	6 - 10	0	0.0 %
	Medio	11 - 18	20	40.0%
	Alto	19 - 30	30	60.0 %
Calidad laboral del trabajador	Bajo	6 - 10	0	0.0 %
	Medio	11 - 18	31	62.0 %
	Alto	19 - 30	19	38.0 %
Interacción laboral	Bajo	6 - 10	3	6.0 %
	Medio	11 - 18	32	64.0 %
	Alto	19 - 30	15	30.0 %

Nota. Respuestas de los trabajadores - Sub Región Luciano Castillo Colonna – Sullana

Interpretación: la Tabla 4, presenta datos que permite manifestar que el desempeño laboral en la institución se encuentra dividida entre el nivel medio y el nivel alto, correspondiendo a cada una el 50,0% (26) de las respuestas brindadas por los trabajadores encuestados, respecto a las dimensiones, la actitud y desenvolvimiento labora, calidad laboral del trabajador, e interacción laboral se encuentran en nivel medio con 58,0% (29) 62.0% (31) y 64,0% (32) respectivamente; la satisfacción laboral y habilidades para aprender se encuentran en el nivel alto con 62.0% (31) y 60,0% (30) respectivamente.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad: Se plantea la siguiente hipótesis a validar.

Ho: Los datos tienen una distribución normal (>0.05)

H1: Los datos no tienen una distribución normal (<0.05)

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 5

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,088	50	,200*	,977	50	,421
Cultura de la organización	,184	50	,000	,957	50	,067
Diseño organizacional	,126	50	,047	,954	50	,049
Potencial humano	,142	50	,013	,960	50	,091
Desempeño laboral	,087	50	,200*	,975	50	,367
Satisfacción laboral	,182	50	,000	,945	50	,021
Actitud y desenvolvimiento laboral	,112	50	,163	,967	50	,180
Habilidad para aprender	,118	50	,079	,958	50	,070
Calidad laboral del trabajador	,125	50	,049	,953	50	,046
Interacción laboral	,196	50	,000	,857	50	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la aplicación de esta prueba se utilizó los datos recolectados entre los participantes de la investigación, permitiendo con esto, contrastar si los datos son normales o no, interpretando los resultados posteriormente teniendo en consideración la cantidad de participantes en el estudio, los mismos que son 50 sujetos, utilizando la prueba Shapiro Wilk para interpretar los resultados.

La tabla 5 presenta información de las variables donde se puede manifestar que la distribución es normal, siendo el valor p de las variables $> 0,05$ valor mayor al $\alpha = 0,05$ (5%), resultado que se valida con las hipótesis de la prueba de normalidad planteadas, aceptando la hipótesis nula H_0 : Los datos tienen una distribución normal (>0.05), debiendo de utilizarse la prueba paramétrica de **correlación Rho de Pearson para** ver si hay influencia entre ellas.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El CO no influye significativamente en el DL de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

H₁: El CO influye significativamente en el DL de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 6:

Correlación de las variables Clima Laboral y Desempeño

		Clima Laboral	Desempeño
	Correlación de Pearson	1	,854**
Clima Laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
	Correlación de Pearson	,854**	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Regla de decisión. De la información que se presenta en tabla 6 se puede manifestar que al correlacionar los datos recolectados en la investigación mediante el SPSS se obtuvieron como resultado al valor $r = 0$ correlación muy alta de las variables, siendo la significancia $p = 0.000 < 0.05$, datos que permiten aseverar sobre la hipótesis que existe influencia significativa entre las variables aceptándose lo establecido en la hipótesis alterna H₁, rechazando la H₀; afirmándose con los datos que existe influencia significativa entre el CO y el DL, debiendo en este caso dar a conocer a la alta dirección para mejorar el clima en la institución como una política que va a permitir fortalecer el desempeño de todos los colaboradores.

Hipótesis específica 1

H₀: El nivel de clima organizacional que tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, no es medio.

H₁: El nivel de clima organizacional que tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, es medio.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 7.

Nivel del clima organizacional en la Sub Región Luciano Castillo Colona

Nivel	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 - 30	0	0.0 %
Medio	31 - 54	26	52.0 %
Alto	55 - 90	24	48.0 %
Total		50	100.0 %

Nota. Respuestas de los trabajadores - Sub Región Luciano Castillo Colonna - Sullana

Regla de decisión. En la tabla 7 se presenta el nivel de la variable CO la misma que se encuentra en el nivel medio con 52.,% y nivel alto con 48.0%, datos que permiten indicar que existe un nivel de clima organizacional favorable en la Sub Región Luciano Castillo Colona, Sullana, por lo que en la entidad deben de fortalecer la variable utilizando estrategias que le permitan fortalecer el clima institucional brindando mejores condiciones a sus servidores para que estos a su vez desarrollen sus actividades con mayor dinamismo y generan mejores condiciones de respuesta en el desarrollo de sus actividades en beneficio de los usuario internos y externos mejorando la gestión institucional.

Hipótesis específica 2

H₀: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, no es medio.

H₂: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, es medio.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 8.

Nivel del desempeño laboral en la Sub Región Luciano Castillo Colona

Nivel	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30 - 50	0	0.0 %
Medio	51 - 90	25	50.0 %
Alto	91 - 150	25	50.0 %
TOTAL		50	100.0 %

Nota. Respuestas de los trabajadores - Sub Región Luciano Castillo Colonna - Sullana

Regla de decisión. De los datos contenidos en la tabla 8 se puede comentar que la variable desempeño se encuentra distribuido proporcionalmente entre el nivel medio y alto con 50.0% en ambos casos lo que permiten indicar que existe un nivel de desempeño laboral favorable en la entidad, lo que está permitiendo generar condiciones internas favorables para hacerla atractivo el desarrollo del ámbito laboral a la institución y ser reconocida en el sector salud como entidad que presenta mejor desempeño de sus trabajadores, fortaleciendo las condiciones en el trabajo y mejorándolas, siendo esto favorable para el usuario interno y externo.

Hipótesis específica 3

H₀: La cultura de la organización no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

H₃: La cultura de la organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Tabla 9:

Correlación de la Cultura Organizacional y Desempeño laboral

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Regla de decisión. De la información que se presenta en tabla 9 se puede manifestar que al relacionar la cultura organizacional y el DL se obtuvieron como resultado al valor $r = 0,700$ ubicándose en el rango de relación alta, con significancia $p = 0.000 < 0.05$, datos que permiten aseverar sobre la hipótesis que existe influencia significativa, aceptándose lo establecido en la hipótesis alterna H_1 y se rechazando la H_0 ; afirmándose con los datos la influencia que tiene la cultura organizacional sobre el DL de los colaboradores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana. Por lo que se tiene que fortalecer la cultura de la organización, la misma que si se hace de manera apropiada va a generar efectos positivos en el DL de los trabajadores, permitiendo mejorar los servicios brindados a los pacientes.

Hipótesis específica 4

H₀: El diseño organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

H₄: El diseño organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Tabla 10:

Correlación del Diseño Organizacional y Desempeño Laboral

		Diseño Organizacional	Desempeño Laboral
Diseño Organizacional	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Regla de decisión. De la información que se presenta en tabla 10 se puede manifestar que al correlacionar los datos del diseño organizacional y el DL mediante el SPSS se obtuvieron como resultado al valor $r = 0,666$ ubicándose en el rango de relación alta, con significancia $p = 0.000 < 0.05$, datos que permiten aseverar sobre la prueba de la hipótesis que existe influencia entre las variables aceptándose lo establecido en la hipótesis alterna H_1 y se rechazando la H_0 ; afirmándose con los datos que el diseño organizacional influye en el DL de los colaboradores de la Subregión Salud de Sullana 2022 significativamente. Debiendo entonces la institución mejorar el diseño organizacional implementado utilizando estrategias que le permitan fortalecer a la institución y al desempeño de sus colaboradores para alcanzar los objetivos institucionales.

Hipótesis específica 5

H₀: El potencial humano no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

H₅: El potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Tabla 11:

Correlación del Potencial Humano y Desempeño Laboral

		Potencial Humano	Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	1	,863**
Potencial Humano	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
	Correlación de Pearson	,863**	1
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Regla de decisión. De la información que se presenta en tabla 11 se puede manifestar que al relacionar los datos del potencial humano y el DL mediante el SPSS se obtuvieron como resultado al valor $r = 0,863$ (muy alta), con significancia $p = 0.000 < 0.05$, datos que permiten aseverar sobre la prueba de hipótesis que existe influencia significativa entre las variables, aceptándose lo establecido en la hipótesis alterna H_1 y rechazando la H_0 ; afirmándose con los datos que el potencial humano influye en el DL de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, significativamente. Por lo que se tienen que fortalecer a todo el personal potencializando las políticas de dirección de personal para asegurar servicio de calidad a los usuarios y desarrollo personal del trabajador y de la organización.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general en investigación que se estableció como: Determinar la influencia del CO en el DL de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, esta fundamentado en las teorías de Gamarra (2014) quien indica que el CO es un factor importante para lograr desarrollo en la institución, permitiendo a la dirección ejecutiva establecer políticas adecuadas en administración y manejo de personal, para generar adecuado bienestar social al trabajador, asegurando prestaciones de calidad en el servicio otorgado por la entidad al personal, por lo que siendo el sector salud vulnerable en atención a los pacientes, es importante conocer el comportamiento tanto del CO como el DL de los trabajadores para mejorar las políticas públicas institucionales y nacionales establecidas por el estado como parte de la modernización de la gestión institucional contribuyendo adecuadamente con el fin institucional, que es servir al ciudadano. Al validar la hipótesis general el resultado fue que el CO influye significativamente en el DL de los servidores de la entidad siendo el valor $r = 0,854$ correlación muy alta, con significancia $p = 0.000 < 0.05$, los mismos que coinciden con Aguiar (2021), quien concluye en su investigación que el valor de correlación obtenido fue $r=0,898$ con significancia de $p=0,000 < 0,05$, coincidiendo además con Morales (2021) quien señala que existe influencia entre el CO y el DL, siendo el valor $r=0,625$ con significancia de $p=0,000$, al igual que el resultado de Reyes (2021) que concluye sobre la relación de las variables valor $r = 0,565$ con significancia de $p=0,000$, siendo diferente al valor determinado por Chanduví (2020), que menciona que no hay relación entre el CO y el DL siendo el valor $\rho= 0.889$ y el valor de significancia de $P=.21 > 0,05$. Por lo tanto, teniendo presente que el estudio se ha realizado en una entidad del sector salud y que de ella depende la distribución y asignación de bienes y servicios de las unidades ejecutoras dependientes de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana y que estas tiene que velar por el bienestar de sus usuarios con atención primaria inmediata de la salud los directivos deben fortalecer el clima organizacional para lograr alcanzar un equilibrado desempeño del personal para que este sea retribuido a los usuarios que a diario acuden por el servicio asistencial de salud que es uno de los derechos primordiales de toda persona y que está consagrado en la carta magna del Perú por lo que el presente estudio constituye una guía para fortalecer las políticas institucionales del sector en busca de políticas adecuadas de la gestión pública moderna.

El objetivo específico 1 fue: Determinar el nivel de clima organizacional que tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, fundamentado en las teorías de Chiavenato (2011) quien manifiesta que el CO se desarrolla en las instituciones a partir de la generación y motivación para todos los integrantes de la organización, siendo un factor relevante en la motivación para su buen desempeño, generando un ambiente organizacional adecuado en la entidad que en el tiempo el gran beneficiado es el ciudadano que acude a diario por una atención primaria a la entidad. Al validar la hipótesis específica 1 el resultado fue que el nivel del CO de la entidad se encuentra en el nivel medio en mayor proporción (52%) y en el nivel alto en menor proporción (48%) resultado que permite indicar que el CO es medianamente adecuado debiendo de ser fortalecido por sus autoridades ya que este influye en el desarrollo de las demás actividades, sobre todo tratándose del sector salud donde se debe tener presente que este es condicionante a la estabilidad emocional de los pacientes siempre y cuando exista una estabilidad emocional adecuada de sus trabajadores, los mismos que coinciden con Reyes (2021) quien manifiesta en su investigación que el CO se encuentra en el nivel regular (medio) con 74%, al igual que Quinde (2020) que manifiesta en su investigación que el nivel del CO es de 73.6% medio. Por lo expuesto se puede manifestar que el tener clima organizacional adecuado en una entidad es importante y mucho más si se trata de atender la vida de las personas como es la institución donde se llevó a cabo la presente investigación, por lo que se tiene que fortalecer el clima organizacional que actualmente presenta la entidad para mejorar la atención interna y externa de la entidad para brindar una adecuada retribución a los usuarios, lo que permitirá alcanzar un servicio asistencial apropiado de acuerdo a lo indicado en la Constitución Política del Perú, siendo necesario diseñar políticas internas que mejoren el CO en la entidad y el sector de acuerdo a las políticas de la gestión pública moderna.

El objetivo específico 2 fue: determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022; fundamentado en las teorías de Robbins y Judge (2013) y Rodríguez (2011) quienes manifiestan que el DL tiene relación con el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de las tareas asignadas definidas por la organización cumpliendo las funciones establecidas para el puesto de trabajo que desarrolla cada colaborador, siendo este un factor relevante para el adecuado cumplimiento de los resultados institucionales y el desarrollo de habilidades, aptitudes y capacidades de los trabajadores que van a generar diferencia entre un trabajador con alto desempeño para lograr mayores compromisos que es lo que se necesita en el sector pues de

cada trabajador depende la vida de muchas personas, por lo tanto se deben implementar políticas adecuadas. Al validar la hipótesis específica 2 el resultado fue que el nivel del DL en la Subregión Salud tiene distribución proporcional entre los niveles medio y alto del 50% para cada nivel resultado que permite indicar que en la entidad se debe fortalecer el desempeño de los trabajadores con diseño de políticas adecuadas que permitan a fortalecer los conocimientos de cada trabajador mejorando su desempeño interno y externo, pudiendo con esto alcanzar una mejor atención asistencial a los usuarios, resultado que parcialmente coincide con Campos (2018) que en su investigación obtuvo como resultado 52,8% de nivel moderado (medio) del desempeño laboral, al igual que Quinde (2020) donde obtuvo 91,8% de nivel alto de desempeño laboral. Por lo tanto, tenemos que manifestar que el DL es factor importante para el desarrollo del país, sobre todo tratándose de la entidad donde se desarrolló la investigación por tratarse de una entidad que pertenece a un sector sensible del estado como es la salud de la sociedad en especial de aquellos que a diario acuden por una atención, por lo que sus autoridades deben fortalecer las políticas que se relacionan con el personal a nivel del sector y del estado para mejorar el servicio interno y externo con una mejor atención al ciudadano que fortalezca la relación sociedad – estado de acuerdo a las políticas generales aprobadas por el estado como parte de la implementación de la gestión pública moderna.

El objetivo específico 3 de la investigación: determinar la influencia de la cultura de la organización en el DL de los trabajadores de la Subregión de Salud de Sullana 2022, fundamentado en las teorías del Ministerio de salud (2011 citado por Reyes, 2021) y Mondy (2010), quienes indican que la cultura organizacional permite fortalecer el compromiso de los servidores de una entidad para lograr los objetivos y metas, además de fijar patrones de conducta y normas relacionadas con los colaboradores que permiten ser más productiva y eficiente a la organización, lo que generar una buena relación entre sus miembros permite brindar un mejor desempeño en el colaborador y generar identidad adecuado al ambiente donde que viven los trabajadores en el desarrollo de sus labores fortaleciéndolos. Al validar la hipótesis específica 3 el resultado fue que la cultura organizacional influye en el DL de los servidores de la entidad siendo el valor $r = 0,700$ correlación alta, con significancia $p = 0.000 < 0.05$, los mismos que coinciden con Reyes (2021) quien manifiesta que la cultura organizacional tiene relación con el DL siendo $r=0,437$ y significancia de $p=0,000$. Por lo tanto, de acuerdo a lo indicado anteriormente se tiene que tener presente que la influencia cultura organizacional en el DL se tiene que fortalecer en la entidad para que alcance un mayor compromiso de los trabajadores en búsqueda de lograr cumplir con los objetivos y

metas planteadas a nivel institucional, posicionando a la subregión Luciano Castillo como una entidad ejemplo en su región y sector, teniendo presente que su origen y funcionamiento es brindar atención de calidad a los pacientes del sector salud que acuden a diario a recibir tratamiento y atención en busca de una mejor calidad de vida, gozando de una adecuada salud de acuerdo a lo que está establecido constitucionalmente fortaleciendo la gestión pública moderna que se viene implementando en el estado.

El objetivo específico 4 fue: determinar la influencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión de Salud de Sullana 2022, fundamentado en las teorías de del Ministerio de salud (2011 citado por Reyes, 2021) y Griffin, et al. (2017) quienes manifiestan que manifiestan sobre las variables que un adecuado diseño organizacional generado desde la identidad de un modelo organizacional establecido, estructura organiza clara y precisa y apropiado manual de organizacional va a permitir establecer condiciones claras para el personal lo que va a influir en el desempeño de cada uno de sus colaboradores presentando condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones las mismas que deben ser únicas sin anteponerse las actividades para que cada trabajador pueda cumplir con sus funciones sin afectar las de los demás colaboradores y los terceros (usuarios) no se vean afectados de sus derechos. Al validar la hipótesis específica 4 se obtuvo como resultado que el diseño organizacional influye en el DL de los servidores en la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022 significativamente, siendo el valor $r = 0,666$ correlación alta, con significancia $p = 0.000 < 0.05$, los mismos que coinciden con Reyes (2021) quien manifiesta que el diseño organizacional tiene relación con el DL siendo el valor $r=0,409$ y la significancia del valor $p=0,000 < 0,05$, por lo que de acuerdo a lo indicado anteriormente la entidad debe establecer un diseño organizacional adecuado de acuerdo a la realidad de la región donde se ubica la entidad y a las necesidades de los usuario que reciben la atención directa de sus trabajadores, para que atención sea brindada de manera oportuna y recibida por el usuario de acuerdo a sus necesidades sin duplicar actividades por parte de los trabajadores mejorando la atención y la percepción de la población, cuidando siempre que se brinde lo que necesariamente necesita el usuario, lo que va a permitir fortalecer el DL de los colaboradores y la imagen de la institución generando mejores condiciones enfocadas en las políticas de modernización del estado.

El objetivo específico 5 fue: determinar la influencia del potencial humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión de Salud de Sullana 2022, fundamentado en las teorías de del Ministerio de salud (2021) y Griffin, et al. (2017) quienes

indican que cuando el potencial humano se fortalece la institución se fortalece ante sus usuarios al recibir una mejor atención de los servicios solicitados; mejorando además, la relación interna de la institución al fortalecer y mejorar el desarrollo de capacidades, habilidades, comportamiento y conductas del personal, logrando alcanzar mayores niveles de estabilidad y tranquilidad laboral, por lo que es importante mantener fortalecido el potencial humano de la entidad. Al validar la hipótesis específica 5 el resultado obtenido fue que el potencial humano si influye en el DL de los servidores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022 siendo el valor $r = 0,863$ correlación muy alta, con significancia $p = 0.000 < 0.05$, los mismos que coinciden con Reyes (2021) donde el potencial humano se relaciona con el DL en su investigación, siendo el valor $r=0.863$, con valor de significancia de $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la entidad debe fortalecer las practicas utilizadas para el potencial humano, fortaleciendo el desarrollo de capacidades del personal que les permita mejorar su desempeño y alcanzar mejores indicadores que generen mayor desempeño en sus actividades con usuarios satisfechos del servicio que se le brinda en la atención que se da en la Subregión de Salud de la Región Piura – Sullana.

Las fortalezas de la investigación es el aporte que se brinda a la entidad y al sector al que pertenece la institución, por tratarse de actividades que están relacionados con la vida de los pacientes, debiendo la entidad mejorar contantemente el desempeño de sus especialistas partiendo de los resultados presentados, por lo que es importante que la institución mejore el CO y el DL de los trabajadores, pues de ellos va a depender el servicio que se le brinde a la población cuando estos requieran de servicios que son en beneficio de su salud (vida).

Las debilidades de la investigación se presentaron por el momento en que se aplicaron los cuestionarios pues en la entidad el trabajo del personal se realizaba en la modalidad de trabajo presencial y remoto por la pandemia, siendo la demora para la recolección de datos, y en la ubicación reiterativa de los integrantes de la muestra, pues en un primer momento no se recibió la respuesta oportuna de los colaboradores por temor a que sus datos sean revelados, ocasionando con esto retrasos en la presentación del informe final de la investigación, afectando el normal desarrollo de la obtención del grado académico por parte de los investigadores.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, donde el valor de $r=0,854$ siendo el valor de significancia experimental $p=0,000 < 0,05$, debiendo fortalecer la entidad las variables mediante la aplicación de estrategias que permitan mejorar o mantener las variables.
2. El clima organizacional en la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022 se encuentra en nivel medio con 52.0% de acuerdo a los datos proporcionados por los servidores de la institución que participaron en la investigación, resultados importantes para que tomen decisiones sus directivos.
3. El desempeño laboral en la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022 se encuentra distribuida equitativamente entre los niveles medio y alto con 50.0% de acuerdo a l a los datos proporcionados por los servidores de la institución que participaron en la investigación, información que es importante para que tomen decisiones sus directivo.
4. Existe relación alta entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, siendo el valor de $r=0,700$ con valor de significancia experimental de $p=0,000 < 0,05$, debiendo la entidad mejorar la cultura organizacional para fortalecer el desempeño de sus servidores en beneficio de los usuario.
5. Existe relación alta entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, donde se obtuvo como valor de $r=0,666$ con valor de significancia experimental $p=0,000 < 0,05$, siendo un factor importante para los usuarios que la entidad mantenga un diseño organizacional claramente identificado siendo de conocimiento de los trabajadores, lo que va a permitir que el desempeño de sus trabajadores mejore, reflejando estas mejoras posteriormente en la atención apropiada a los usuarios.
6. Existe relación alta entre el potencial humano y el desempeño laboral la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, con valor $r=0,863$ y significancia experimental de $p=0,000 < 0,05$, datos que son importantes pues van ayudar a fortalecer el potencial de los trabajadores, permitiendo con esto un mejor desempeño en la prestación del servicio asistencial a los usuario.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Subregión Salud Luciano Castillo fortalecer el potencial de sus trabajadores mediante estrategias que ayuden a mejorar el clima organizacional de la institución que permita brindar un servicio adecuado al usuario potenciando el desempeño laboral que actualmente se tiene en la entidad
2. Al Administrador de la Subregión Salud Luciano Castillo diseñar políticas internas y/o estrategias relacionadas con el clima organizacional para que este se vea fortalecido y mejore las relaciones internas en la institución en beneficio de toda la comunidad que forma parte de la entidad, en especial de aquellos que llegan a la entidad solicitando la prestación del servicio.
3. Al Director de Recursos Humanos de la Subregión Salud Luciano establecer estrategias que permitan a los trabajadores fortalecer su desempeño laboral; así como también, fijar políticas internas que ayuden a mejorar el conocimiento de los trabajadores, incidiendo esto en las evaluaciones constantes que se deben aplicar para hacer seguimiento al desempeño de sus colaboradores. .
4. A la alta dirección establecer adecuadas políticas de cultura organizacional en la entidad que permitan fijar una identidad e identificar a los trabajadores con las políticas mediante comunicación interna apropiada que ayuden a fortalecer el desempeño de sus servidores, lo que va a permitir que el usuario reciba una mejor atención.
5. A la alta dirección fijar un diseño organizacional que tenga relación con el servicio que brinda la institución a sus usuarios, pudiendo ser estos internos o externos, permitiendo con esto mejorar su relación que ciudadanía recibiendo reconocimiento en la calidad de atención que se les brinde.
6. Al Director de Recursos Humanos diseñar adecuadas políticas en manejo de personal que favorezca la mejora del desempeño de sus colaboradores en la atención del usuario interno o externo, que fortalezcan la imagen de la entidad que tiene ante la sociedad, primando el servicio a la comunidad antes que los intereses individuales de los miembros de la entidad.

VII. REFERENCIAS

- Aguar, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco*. Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32905>
- Apaza, B. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*. Tesis de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79679/Apaza_GBF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baño, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato*. Tesis de Posgrado, Universidad Tecnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas , Ecuador.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Tesis de Postgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Tesis de Maestría en Educación, Mención: Gestión Educativa, Huancayo- Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial UNED.
- Caal, B. (2015). *Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, Evaluación y Análisis Comparativo entre Dependencias Administrativas de una Institución Pública*. Tesis de Posgrado, Universidad De San Carlos De Guatemala, Escuela de Postgrado, Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4983.pdf
- Calderón, M. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción de los Usuarios del Centro de Salud Bellavista, Callao*. Tesis de Postgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas , Maestría en Gestión Pública , Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622587/Calder%C3%B3n_gm.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Campos, P. (2018). *Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Facultad de Medicina, Lima- Perú.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

- Chanduví, S. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019*. Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Sechura- Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%
%ad_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%c3%ad_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración* (5a Ed ed.). McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Administración*. Mexico: Mc Grwau Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Rev. Pol. Con.*, 6(2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/4536>
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, San Miguel - Perú.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones* (Decimosegunda ed.). México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Hegazy, M., El-Deeb, M., Hamdy, H., & Halim, Y. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>
- Heredia, J., & Vasquez, S. (2019). *Clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez - Yantaló - 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47684>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. Sexta edición). Mexico, Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación* (Primera ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.

- Imron, H., Indradewa, R., & Rahmat, T. (2020). Compensation Effects and Organizational Climate on. *Journal of Multidisciplinary Academic Employees' Performance by Organizational Commitment*, IV(5), 300 - 307. https://www.researchgate.net/publication/354754911_Compensation_Effects_and_Organizational_Climate_on_Employees'_Performance_by_Organizational_Commitment
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson .
- Morales, A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32663>
- Obeng, A., Zhu, Y., Azinga, S., & Quansah, P. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Pingo, M. (2020). *Desempeño laboral en el Establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura. 2020*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49849>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Rev. Dom. Cien.*, 7(4), 23-38. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Quinde, I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del Establecimiento De Salud I-4 Catacaos Piura; 2019 – 2020*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Piura , Ciencias de la Salud, Piura . <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2792/SPGSA-QUI-MOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19, 2021*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70589>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson Educación de México, S A . de C.V.
- Rodríguez, L. (2011). *Inteligencia Emocional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Hospital Regional Docente de Trujillo- Perú 2008-2009*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Postgrado, Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5598>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B., & Farrell, M. (2018). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of

innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>.

Villamil, I. (2015). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Periodo 2013*. Tesis de Posgrado , Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle , Escuela de Postgrado , Lima.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

01: CLIMA ORGANIZACIONAL

El siguiente instrumento tiene como objetivo recabar información sobre el clima organizacional en la institución. Su colaboración es muy importante, por lo que le agradezco responder el cuestionario con objetividad.

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada ítem y marque con un aspa (X) en solo uno de los recuadros, de acuerdo a la siguiente escala.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN					
1	¿En la institución existe compromiso de la alta dirección por lograr los objetivos establecidos?					
2	¿Se siente usted comprometido con la entidad en el cumplimiento de lograr los objetivos de la cultura organizacional?					
3	¿Se han establecido en la entidad normas, patrones y conductas flexibles que permiten su cumplimiento?					
4	¿Las normas, patrones y conductas establecidas en la entidad identifican la cultura organizacional de la entidad?					
5	¿Cree usted que las creencias y valores no le permiten alcanzar mayor desarrollo en la institución?					
6	¿Las creencias, valores y normas establecidas en la entidad permiten tener un buen clima organizacional?					
	DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
7	¿Las condiciones remunerativas establecidas en la entidad es producto de un diseño organizacional establecido?					
8	¿Para usted las condiciones remunerativas de la entidad afectan el clima organizacional en la entidad?					
9	¿El modelo organizacional implementado en la entidad es la identidad del clima organizacional?					
10	¿para usted el modelo organizacional de la entidad respeta los lineamientos establecidos por ley?					
11	¿Los lineamientos estructurales de la organización son el reflejo de un trabajo articulado a nivel de todas las áreas de la entidad?					

12	¿Cuándo ingreso a laborar a la entidad le han compartido los lineamientos estructurales para cumplir con sus funciones?					
	DIMENSIÓN CIUDADANÍA DIGITAL					
13	¿Para usted los directivos de la entidad tienen capacidad de liderazgo?					
14	¿Permite su jefe o los directivos de la entidad que usted asuma liderazgo en las decisiones institucionales?					
15	¿Participa usted de la toma de decisiones en la entidad?					
16	¿Cuándo se trata de tomar decisiones en la entidad, es convocado por los directivos?					
17	¿Se siente recompensado adecuadamente por el trabajo que desarrolla en la entidad?					
18	¿Cree usted que en la entidad se genera un ambiente de confort entre los trabajadores y directivos?					

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente instrumento tiene como objetivo recabar información sobre el desempeño laboral. Su colaboración es muy importante, por lo que le agradezco responder el cuestionario con objetividad.

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada ítem y marque con un aspa (X) en solo uno de los recuadros, de acuerdo a la siguiente escala.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSION SATISFACCIÓN LABORAL						
1	¿ Es reconocido su trabajo adecuadamente por su jefe inmediato?					
2	¿El reconocimiento de su trabajo le brinda satisfacción de pertenecer a la entidad?					
3	¿ Cree usted que en la entidad tiene oportunidades de crecimiento?					
4	¿ En la entidad los directivos brindan oportunidad de crecimiento laboral a todos los trabajadores?					
5	¿ Cree que su esfuerzo y dedicación no es reconocido en la entidad?					
6	¿ Está satisfecho por el reconocimiento que recibe de la entidad como recompensa a su esfuerzo y dedicación?					
DIMENSION ACTITUD Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL		1	2	3	4	5
7	¿ Cree usted que el entorno laboral de la entidad es apropiado y permite un mejor desempeño laboral?					
8	¿ Los directivos de la entidad valoran su actitud y desenvolvimiento en el entorno laboral que desempeña?					
9	¿ Para usted existe interés de los directivos por brindar ayuda al trabajador para mejorar su productividad?					
10	¿ Le han permitido en la entidad demostrar con sus actividades interés y productividad por mejorar el desempeño laboral?					
11	¿ Le permiten en la entidad tener iniciativa y capacidad?					
12	¿ Es valorado su desempeño laboral y reconocida su iniciativa y capacidad en el cumplimiento de sus labores?					
DIMENSIÓN HABILIDAD PARA APRENDER		1	2	3	4	5
13	¿ En la entidad ha podido demostrar sus habilidades de aprendizaje?					
14	¿ ha podido desarrollar mayores destrezas y aprendizaje en la entidad que le han permitido cumplir con sus actividades?					

15	¿Su capacidad de conocimiento le ha permitido demostrar sus habilidades de aprendizaje en la entidad?					
16	¿Cree usted que su desempeño laboral depende de sus capacidades de conocimiento?					
17	¿Es valorado su trabajo por su jefe inmediato y sus compañeros?					
18	¿Su desempeño laboral depende de la valoración que recibe por su trabajo en la entidad?					
	DIMENSIÓN CALIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR	1	2	3	4	5
19	¿Su capacidad de cumplimiento en la tareas influye en el reconocimiento de la calidad laboral que desarrolla como trabajador?					
20	¿Para usted el cumplimiento de sus deberes no debería influir en su evaluación de desempeño laboral?					
21	¿En la entidad se realiza eventualmente medición de la capacidad productiva de los trabajadores?					
22	¿cree usted que su capacidad productiva influye en la calidad de cumplimiento de sus actividades?					
23	¿Los directivos de la entidad brindan condiciones laborales favorables a los trabajadores?					
24	¿En la entidad existen condiciones laborales que permiten realizar el trabajo de calidad?					
	DIMENSIÓN INTERACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
25	¿Los directivos de la entidad permiten que entre las diferentes áreas de brinden condiciones para establecer capacidades multidisciplinarias?					
26	¿En la entidad existe interacción laboral que permite a los trabajadores tener capacidad de conectarse con las labores de terceros?					
27	¿Existen dificultades de relación laboral entre los trabajadores de la entidad?					
28	¿Los directivos de la entidad dificultan la relación laboral entre los trabajadores?					
29	¿El vínculo que usted tiene con su entorno laboral cree que es fuerte?					
30	¿Los directivos de la entidad se preocupan por generar condiciones que ayudan a fortalecer el vínculo laboral del trabajador con su entorno?					

ANEXO 2: Ficha técnica

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el Clima organizacional y el Desempeño laboral
Dimensiones que mide las variables	<p>Clima Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura de la organización ▪ Diseño organizacional ▪ Potencial humano <p>Desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral ▪ Actitud y desenvolvimiento laboral ▪ Habilidad para aprender ▪ Calidad laboral del trabajador ▪ Interacción laboral
Total de ítems	48
Valor total de la prueba	Mínimo = 48 Máximo = 240
Tipo de administración	Directa Individual /con observador
Tiempo de administración	20 minutos personalizados
Autores directos	Br. Bravo Llaque Carmen Luz Br. Armas de la Cruz Evelyn Jeaneth
Autor de adaptación	Elaboración propia de equipo
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	Marzo 2022
Área de aplicación	Institución educativa
Soporte Teórico	Chiavenato (2017), Heredia y Vasquez (2019), Griffin, et al. (2017); Robbins y Judge (2013), Mondy (2010).
Soporte instrumental	Virtual y físico.
Unidad de análisis	Trabajadores administrativos de la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala De Medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>“Es el ambiente interno que se desarrolla en la organización, a partir de la generación de motivación de todos los integrantes de la organización, refiriéndose el clima organizacional específicamente a cada una de las propiedades motivacionales generadas por el ambiente organizacional de la entidad” (Chiavenato, 2011, p. 50).</p>	<p>El clima organizacional es el ambiente interno que toda organización desarrolla, el mismo que es evaluado según sus dimensiones cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano.</p>	Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso para lograr objetivos - Normas, patrones y conductas - Creencias, valores y normas 	<p>1 – 2</p> <p>3 – 4</p> <p>5 - 6</p>	Cuestionario	<p>Ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones remunerativas - Modelo organizacional - Lineamiento estructurales de la organización 	<p>7 – 8</p> <p>9 - 10</p> <p>11 - 12</p>		
			Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de liderazgo - Toma de decisiones - Recompensas adecuadas y confort 	<p>13 - 14</p> <p>15 - 16</p> <p>17 - 18</p>		

DESEMPEÑO LABORAL	<p>“Es el “procedimiento dirigido al cumplimiento de metas, que esta orientado a brindar aseguramiento a cada uno de los procesos organizacionales diseñados apropiadamente para maximizar el rendimiento de productividad organizacional, consituyendose en un elemento clave para el logro de las estrategias organizacionales diseñadas por la alta dirección, sometiendo constantemente a evaluación y mejormaiento del valor de la fuerza de trabajo” (Mondy, 2010, p.238).</p>	<p>El desempeño laboral constituye un elemento clave para el logro de estrategias organizacionales diseñadas por la alta dirección que cada miembro de la organización debe cumplir, el cual se mide mediante sus dimensiones satisfacción laboral, actitud y desenvolvimiento laboral, habilidad para aprender, calidad laboral del trabajador e interacción laboral.</p>	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuado reconocimiento - Oportunidades de crecimiento - Esfuerzo y dedicación 	<p>1 – 2</p> <p>3 – 4</p> <p>5 - 6</p>	Cuestionario	<p>Ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>
			Actitud y desenvolvimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno laboral - Interés y productividad - Iniciativa y capacidad 	<p>7 – 8</p> <p>9 - 10</p> <p>11 - 12</p>		
			Habilidad para aprender	<ul style="list-style-type: none"> - Destrezas y aprendizaje - Capacidad de conocimiento - Valoración del trabajo 	<p>13 – 14</p> <p>15 - 16</p> <p>17 - 18</p>		
			Calidad laboral del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de cumplimiento - Capacidad productiva - Condiciones favorables 	<p>19 – 20</p> <p>21 – 22</p> <p>23 - 24</p>		
			Interacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de conectarse - Dificultad de relación - Vínculo con el entorno 	<p>25 – 26</p> <p>27 - 28</p> <p>29 - 30</p>		

ANEXO 4: Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 13 de julio del 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0190-2023/UCT-EPG-D

M.C. Jairo Moises Vivanco Mazzo:
DIRECCIÓN DE INTERVENCIÓN SANITARIAS DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE
SALUD LCC- SULLANA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Carmen Luz Bravo Llaque**, identificada con DNI N° 17411216, y a **Evelyn Jeaneth Armas de la Cruz**, identificada con DNI N° 43324661, alumnas del programa de Maestría en Auditoría y Gestión Pública, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA SULLANA 2022.**

Presento a ustedes a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.




Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la Entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, **JAIRO MOISÉS VIVANCO MAZZO**,

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 70299958, en mi calidad de **DIRECTOR**

(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de **DIRECCIÓN DE INTERVENCIONES SANITARIAS**

(Nombre del área de la empresa)

de la institución **SUB REGION DE SALUD LCC - SULLANA**

(Nombre de la empresa)

con R.U.C N°20199565398, ubicada en la ciudad de SULLANA

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) **CARMEN LUZ BRAVO LLAQUE y EVELYN JEANETH ARMAS DE LA CRUZ**,

(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N°17411216 y 43324661 del Programa de Maestría en AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la empresa: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO;

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa: o

Mencionar el nombre de la empresa.



Med. Jairo Moisés Vivanco Mazzo
C.M.P. N° 074926
Firma y sello del Representante Legal

DNI: 70299958

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 17411216

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carmen Bravo y Evelyn Arons; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clima Organizacional y Bienestar Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Milagros Del Rosario Alvariz Flores

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carina Bravo y Evelyn Amas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clínica Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

JAIRO MOISES VIVANCO MAZZO

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carun Bravo y Evelyn Amas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Katty Semilarso Zapata

FIRMA:

Katty Semilarso Zapata

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carmen Bravo y Evelyn Armas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Andrés David Mauricio Ruiz

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carmen Barros y Evelyn Amos; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

FATIMA FIORELLA MENA TINCO

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ramón Barro y Evelyn Armas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(á) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clínica Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Ramón Barro Armas

FIRMA:

Ramón Barro Armas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carmen Bravo y Evelyn Amador, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clínica Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Marcos Antonio Tenoché Oda'squez

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carma Bravo y Evelyn Amas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Carlos Alberto Lizaso Lima

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carmin Brans y Evelyn Amas, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clínica Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Paúl Sandomal Olaya.

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carmen Bravo y Eudyn Armas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Clínica Organizacional y Desempeño Laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

EDUARDO CRISTIANO RAMIREZ

FIRMA:



ANEXO 7: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA, SULLANA 2022	<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H0: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.</p> <p>H1: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022.</p>	CLIMA ORGANIZACIONAL	Cultura de la organización	<p>Tipo de Investigación: Aplicada Cuantitativa</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental – Transversal – Correlacional</p> <p>Población: Conformada por 50 trabajadores administrativos de la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana</p> <p>Muestra: n= 50 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación Estadística descriptiva y Estadística inferencial</p>
	<p>Problemas Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué nivel de clima organizacional tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022? ¿Cuál es la influencia de la cultura de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022? ¿Cuál es la influencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022? ¿Cuál es la influencia del potencial humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de clima organizacional que tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. Determinar la influencia de la cultura de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. Determinar la influencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. Determinar la influencia del potencial humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. 	<p>Hipótesis Específica:</p> <ol style="list-style-type: none"> El nivel de clima organizacional que tiene la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, es medio. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022, es medio. La cultura de la organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. El diseño organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. El potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna, Sullana 2022. 		DESEMPEÑO LABORAL	
			Actitud y desenvolvimiento laboral			
				Habilidad para aprender		
				Calidad laboral del trabajador		
				Interacción laboral		

ANEXO 8: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Robert Manuel Fernández Guerrero
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Jaén
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el Clima Organizacional
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Bravo Liaque Carmen Luz y Br. Armas de la Cruz Evelyn Jeaneth
- 1.5 Título de la Investigación: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA SULLANA 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				94		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						96
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						97
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						94
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						92
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						97
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:APLICABLE.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:95,10.....Lugar y Fecha: Tumbes 14 de abril del 2023


 FIRMA DE EXPERTO INFORMANTE
 DNI 47380257. Teléfono 960031967

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Robert Manuel Fernández Guerrero
COLEGIATURA: 14723
DNI: 47390257



Firma

Fecha: 14/04/2023

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20		X				
21		X				
22		X				
23		X				
24		X				
25		X				
26		X				
27		X				
28		X				
29		X				
30		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Robert Manuel Fernández Guerrero
 COLEGIATURA: 14723
 DNI: 47390257


 Firma

Fecha: 14/04/2023

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Allison Withney Tases Linares
 COLEGIATURA: CIP 252954
 DNI: 71241800


 ALLISON WITHNEY TASES LINARES
 INGENIERA INFORMÁTICA Y DE SISTEMAS
 REG. CIP. 252954

Firma

Fecha: 15/04/2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Allison Withney Tesen Linares
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Jaén
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Bravo Llaque Carmen Luz y Br. Armas de la Cruz Evelyn Jeaneth
- 1.5 Título de la Investigación: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA SULLANA 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	5	11	15	01	06	11	16	01	06	11	16	01	06	11	16	01	06	11	16		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					92	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						92
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						91
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						96
5. SUFFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																						95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						96
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						93
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						97
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						92
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						92

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....APLICABLE.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....95,50..... Lugar y Fecha: Trujillo 15 de abril del 2023

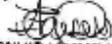

ALLISON WITHNEY TESEN LINARES
 INGENIERA EN INFORMATICA Y DE SISTEMAS
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 REG. C.O. 33866
 DNI 71241820. Teléfono: 945310313

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20		X				
21		X				
22		X				
23		X				
24		X				
25		X				
26		X				
27		X				
28		X				
29		X				
30		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Allison Withney Tesen Linares
 COLEGIATURA: CIP 252954
 DNI: 71241800


 ALLISON WITHNEY TESEN LINARES
 INGENIERA INFORMÁTICA Y DE SISTEMAS
 REG. CIP. 252954
 Firma

Fecha: 15/04/2023

ANEXO 9: Autorización de la Entidad



GOBIERNO REGIONAL
PIURA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Decenio de Igualdad de Oportunidades para los Hombres y Mujeres"
"Año de la Igualdad, Respeto y la Violencia contra la Mujer en la Región Piura"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

APLICACIÓN DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El Director General de la Sub Región de Salud "Luciano Castillo Colonna" - Sullana, con el visto del Director de Intervenciones Sanitarias; AUTORIZAN a Carmen Luz Bravo Liaque, identificada con DNI N° 17411216 y Evelyn Jeaneth Armas De La Cruz, identificada con DNI N° 43324661, para que lleven a cabo la aplicación del instrumento de recolección de datos ENCUESTA al personal administrativo de la SEDE SRSLCC. Para el Estudio de Investigación titulado "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subregión Salud Luciano Castillo Colonna"



Sullana, Febrero de 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN DE INTERVENCIONES SANITARIAS
SUBREGIÓN DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA
Med. Leonardo Saba Flores
DIRECTOR GENERAL

ANEXO 10: Base de datos

Encuestados	DESEMPEÑO LABORAL																														
	PREGUNTAS																														
	SATISFACCIÓN LABORAL					ACTITUD Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL						HABILIDAD PARA APRENDER						CALIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR						INTERACCIÓN LABORAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
4	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	
5	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	4	3	4	3	
6	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	
7	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	4	3	4	2	
8	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
9	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	
10	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
11	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
12	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	
14	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	4	
15	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	
16	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
18	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
23	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	

ANEXO 11: Porcentaje de Turnitin

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGIÓN SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA SULLANA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo