

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral de Comunidades Locales
de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Velásquez Camacho, Sandra Luz

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro Fortunato

Código ORCID 0000-0003-1263-6885

Piura - Perú

2024

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Palabras clave:	iii
Constancia de originalidad.....	iii
Título:.....	v
Resumen.....	vi
Introducción.....	1
Metodología.....	21
Resultados.....	26
Análisis y discusión	33
Conclusiones.....	35
Recomendaciones	42
Referencias bibliográficas.....	43
Anexos y apéndices.	48

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de del clima organización según percepción de trabajadores	26
Tabla 2. Nivel de las dimensiones del clima organizacional	27
Tabla 3. Nivel del desempeño Laboral según percepción de trabajadores	28
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	29
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	30
Tabla 6 Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral	31
Tabla 7 Correlación del clima organizacional y desempeño laboral	32
Tabla 8 Coeficiente de Spearman	32
Tabla 9 Relación de las dimensiones del clima organizacional.....	33
Tabla 10 Relación de las dimensiones del desempeño Laboral.....	34

Palabras clave:

Clima Laboral, Clima organizacional, Desempeño.

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	Administración
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía, Negocios
Disciplina	Negocios, Administración

Keywords

Working Climate, Organizational Climat, Performance.

Research Line:

Research Line	Administration
Area	Social Sciences
Sub-area	Economy, Business
Discipline	Business, Administration



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.**" del (a) estudiante: **VELASQUEZ CAMACHO SANDRA LUZ**, identificado(a) con Código N° **2512000041**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 03 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

Clima organizacional y desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

Resumen

El objetivo de la tesis fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024. Metodología, básica-descriptiva, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 104 trabajadores, el instrumento utilizado fue, Test Moss y el Cuestionario Koopmans. Resultados, el nivel del clima organización fue del 98,1% % nivel alto; en las dimensiones del clima organizacional según Clima Laboral fue del 86,5% nivel alto; aspectos físicos, un 72,1% fue de nivel medio; y, normatividad organizacional, el 84,6% fue de nivel alto. El nivel del desempeño laboral fue del 68,3% nivel medio; en el resultado de sus dimensiones fue, un 84,6% se encontraron en el nivel alto de desempeño de tareas. En desempeño contextual, nivel medio en un 48,1%; comportamiento laboral, nivel bajo en un 68,3%. La relación entre las variables de estudio tuvo una significancia del 5% ($p < ,05$), correlación positiva baja con una correlación Rho Spearman = ,395. Conclusión, se demostró que la relación estadística positiva baja entre el nivel del clima organizacional con el nivel de desempeño laboral de las Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

Abstract

The objective of the thesis was to establish the relationship between the organizational climate and the work performance of Local Communities of Health Administration Yapatera Piura, 2024. Methodology, basic-descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional. The sample was 104 workers, the instrument used was the Moss Test and the Koopmans Questionnaire. Results, the level of organizational climate was 98.1% high level; in the dimensions of the organizational climate according to Work Climate it was 86.5% high level; physical aspects, 72.1% were of medium level; and, organizational regulations, 84.6% were of a high level. The level of work performance was 68.3% medium level; In the results of its dimensions, 84.6% were found at the high level of task performance. In contextual performance, average level by 48.1%; work behavior, low level by 68.3%. The relationship between the study variables had a significance of 5% ($p < .05$), low positive correlation with a Rho Spearman correlation = .395. Conclusion, it was demonstrated that the low positive statistical relationship between the level of the organizational climate with the level of work performance of the Local Communities of Health Administration Yapatera Piura, 2024.

1. Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

La revisión de los estudios internacionales hace referencia a Sinchi (2023) quien desarrolló su investigación en Ecuador con el objeto de demostrar cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los empleados de VISPU para identificar y mejorar los aspectos negativos que afectan su desempeño y contribuir al rendimiento general de la empresa. Se utilizó la metodología hipotética-deductiva y el enfoque de investigación descriptivo se utilizaron para llevar a cabo la investigación. La población de estudio consistió en 15 empleados de la empresa. Resultados, el 46,7% trabajadores indicaron que recibieron reconocimiento en su trabajo ocasionalmente. El 60% consideró que las estrategias de motivación fueron efectivas ocasionalmente; el 60% estuvieron algo satisfechos con su remuneración; el 80% estuvieron algo satisfechos con las tareas que realizaban, el 53,3% se sintieron algo de acuerdo en la comunicación con la Organización; el 86,7 algo comprometido, el trabajo en equipo el 70%; infraestructura y herramientas adecuada el 73,3%. Conclusión, se ha demostrado que un ambiente de trabajo positivo y saludable aumenta el compromiso y la estimulación de los empleados y aumenta su satisfacción laboral, lo que conduce a un mejor rendimiento y calidad en su desempeño.

Desde el punto de vista de Cedeño (2022) quien realizó su tesis en Ecuador, el objetivo fue analizar el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Pedernales. La investigación fue de campo y descriptiva, de enfoque cualitativa y cuantitativa apoyado de métodos inductivos, deductivos, bibliográficos y estadísticos. Resultados, Estructura, el 51% de los encuestados indicaron que están claramente definidas y estructuradas; Responsabilidad, el 59% existió una adecuada responsabilidad; Recompensa y motivación, el 61% respondieron que nunca existió un sistema de promoción; Trabajo en equipo y comunicación, el 47% expresaron que siempre se tiene una comunicación con los trabajadores de la organización; Relaciones, un 62% respondieron que existió un clima laboral agradable y sin tensiones; el 38% de los encuestados respondieron que siempre se les otorgó herramientas para desarrollar su trabajo. En la dimensión

desempeño laboral el 49% indicó no encontrarse identificado con la misión, visión, objetivos y valores institucionales; el 47% indicó no se les brindó motivación y satisfacción laboral, el 70% expresaron que realizaron su trabajo en el tiempo establecido y sin errores; y, 100% de los trabajadores han cumplido con el horario establecido en la institución. Conclusiones, los descubrimientos del estudio indicaron que el clima organizacional de esta institución es deficiente, lo que hace que no sea conveniente para el trabajo diario de los empleados públicos.

En la investigación realizada en Ecuador por los autores Aldaz, Alvarado, Castro y Fajardo, (2022) en su objetivo se planteó determinar cómo el clima organizacional y el desempeño laboral en una unidad educativa del cantón Salitre, están correlacionados. El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo, adoptando un diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional. Se empleó un muestreo censal con cuarenta participantes. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta, empleando un cuestionario para las variables objeto de estudio. Resultados, se encontró que el clima organizacional de la Unidad Educativa Influyó en el Desempeño Laboral de los empleados, con un nivel de significancia inferior de 0.05. el Liderazgo destacado en un 47,5%; estructura física destacado en un 35%; orientación al servicio destacado en un 42,5%. Por lo tanto, existió una correlación significativa entre ambas variables.

En otros estudios realizados en Ecuador hallamos a Ortiz (2022) con el propósito de examinar cómo el clima organizacional y el desempeño del personal de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad de Loja se relacionan entre sí. La metodología empleada fue mixta, que incluyó estudios prospectivos, transversales y correlacionales utilizando instrumentos cuantitativos. El muestreo probabilístico y la selección aleatoria se utilizaron en la población de 246 trabajadores. Resultados, dimensión clima organizacional, Realización del personal 36% regular; Involucramiento laboral 49% adecuada; Supervisión 37% adecuada, el 34% regular. Comunicación 37% adecuada; Condiciones Laborales 42% regular; Dimensión Desempeño Laboral, Motivación, el 43% A veces se encontraban motivados; Responsabilidad 44% A veces asumían su responsabilidad, Liderazgo y Trabajo en

Equipo el 43% A veces asumían el liderazgo; y, Formación y Desarrollo Profesional el 44% a veces lo realizaban. Conclusión, se descubrió que el desempeño laboral se correlaciona positivamente con el clima organizacional (correlación positiva muy baja 0.01 a 0.19).

Podemos distinguir a nivel mundial a Santamaría (2021) quien desarrolló su tesis en Ecuador con el objetivo de determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas influyó o no en la variable desempeño laboral de Datapro S.A. durante el período de tiempo considerado. El método implementado fue de naturaleza mixta cuantitativo-cualitativa y se diseñó con un enfoque no experimental, transeccional y correlacional. a través de su clasificación, descripción, explicación y clasificación. Para la adquisición de datos, se desarrolló e implementó un cuestionario que fue sometido a evaluaciones de validez y confiabilidad. Este consta de treinta y dos interrogantes con cuatro alternativas de respuesta en la escala Likert, vinculados con el conjunto completo de la organización. Resultados, Cohesión el 75,5% manifestaron que no existió: el 74,5% manifestaron que los niveles jerárquicos no estaban definidos; el 85,8% manifestaron que no había estrategias propias y proactivas para el cumplimiento del su trabajo; el 56,6% expresaron tener cierto nivel de autonomía, en el desarrollo laboral y el 80,2% expresaron que la forma de toma de decisiones en la empresa, repercutían en los objetivos de la organización. En Innovación el 67,9% manifestaron que la organización mantenía su portafolio tradicional en el medio. Conclusión, la significancia fue de $0,000 < 0,05$ lo que permitió se rechazar la hipótesis nula.

A nivel de antecedentes nacionales tenemos a Chira (2023) quien desarrolla su tesis en Chiclayo con el objetivo de, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de una clínica privada de Chiclayo. Se realizó una investigación cuantitativa, no experimental, en la que se empleó al personal de salud (161) de una clínica privada en Chiclayo como muestra. Resultados, existió una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así como entre la dimensión cultural organizacional y el desempeño laboral, pero no existe una correlación entre el diseño y los recursos humanos de la organización y el

desempeño laboral. Además, se encontró que el clima organizacional del 67,1% estaba bajo y el desempeño laboral del 71,4% estaba bajo. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que existió una correlación entre las variables estudiadas.

Para Pelayo y Quispe (2023) quienes desarrollaron su tesis en Lima, tuvo como objetivo, determinar cómo la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los empleados de las instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos se relacionan entre sí. La investigación se llevó a cabo bajo un diseño no experimental transversal correlacional, con una muestra de 250 participantes. Las edades de los participantes oscilaban entre los 18 y 60 años. La evaluación del rendimiento laboral individual (IWPQ) y la evaluación de la comunicación organizacional (ECOI-4G). En consecuencia, los empleados predominaban tanto en la comunicación organizacional como en el rendimiento laboral. Se identificó una compensación directa moderada entre la comunicación organizacional y las dimensiones del rendimiento laboral, con la dimensión del rendimiento en la tarea predominante ($r = 0,435$), y una compensación inversa extremadamente baja entre el comportamiento laboral y el rendimiento productivo ($r = -0,096$). Además, se determinó que las evaluaciones de ambas variables en función del sexo de los empleados de las instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos no presentaron variaciones significativas. En última instancia, se identificó una relación directa mínima ($p < .05$) entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral.

De acuerdo a lo sustentado por Pérez (2022) quien desarrolló su estudio en Chiclayo con el objetivo de determinar cómo el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Pomalca en Chiclayo se relacionan entre sí. La metodología de estudio adoptada fue correlacional de diseño no experimental-transversal y se trabajó con 28 trabajadores de salud, 15 de los cuales fueron nombrados, 12 contratados y 1 miembro del SERUMS. Se identificó una evaluación directa altamente significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral ($p = ,000$; $r = ,688$). Esto indicó que la optimización de la administración de una de estas variables resultaría en la mejora del constructo contrario. En conclusión, se identifican correlaciones directas de gran significancia entre las dimensiones de las variables y los

constructos generales ($p = 0,05$). Además, se constató una predominancia del nivel medio sobre el clima organizacional (54%) y del nivel bajo sobre el rendimiento laboral (54%).

Como señala Lindo (2021) quien planteó su investigación en Chiclayo con el objetivo de evaluar el clima organizacional en un Hospital público de categoría II-2 de Chiclayo en función de dimensiones, sexo, ocupación laboral y factores sociodemográficos. La investigación fue descriptiva y no experimental. Se utilizó una muestra probabilística y aleatoria simple para la población, que incluyó 550 trabajadores de hospitalización, consulta externa y emergencia. Se examinaron 210 colaboradores de ambos sexos. Resultados, el 53% identificó la cultura organizacional como un factor de mejora, el 45% la calificó como saludable y el 2% como no saludable; el 69% valoró el potencial humano como un factor de mejora, con un 18% calificando como saludable y un 13% calificando como no saludable; el 64% valoró el diseño organizacional como un factor de mejora, con un 35% calificando como saludable. Concluyendo que la cultura organizacional, el potencial humano y el rendimiento organizacional son percibidos por los empleados, tanto de género masculino como femenino, como elementos susceptibles de mejora.

Como menciona Vásquez (2021) en su tesis desarrollada en Cajamarca, tuvo como objetivo, determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los empleados. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal con una población de 60 participantes y se utilizó una muestra no probabilística. Resultados, espacio suficiente para el desarrollo laboral el 87% estuvo en desacuerdo; herramientas necesarias el 45% fue indiferente, el 27% no estuvo de acuerdo y 28% muy en desacuerdo; resolución de conflictos el 52% estuvo de acuerdo, el 33% totalmente de acuerdo; remuneración justa el 75% estuvo muy en desacuerdo, el 13% no acuerdo y 12% estuvo en desacuerdo; al reconocimiento laboral 87% estuvo totalmente en desacuerdo, y la predisposición en desarrollar tareas el 58% estuvo de acuerdo; sobre el trabajo en equipo el 67% totalmente de acuerdo y el 30% de acuerdo. Conclusión, se observó que una mala distribución física, la falta de recursos, equipos, la remuneración y el no reconocimiento del trabajo tuvieron un efecto negativo en el

desempeño laboral.

En la investigación realizada por Jara (2023) quien presentó su tesis en Piura con el objetivo de determinar cómo el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022, se relacionan. Además, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental y la población consistió en 40 colaboradores del área de estudios y proyectos. También se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados señalaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel bajo, registrando un resultado del 38 % y un 35 % en un nivel regular. Por otro lado, la variable de rendimiento laboral se encontraba en un nivel bajo, registrándose un resultado del 45 % y un 35 % en un nivel regular. Se calcula una evaluación entre la variable clima organizacional y el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de 0.556 y un valor p de 0.024. En conclusión, se aceptaron hipótesis alternativas y se descartó la hipótesis nula. En consecuencia, en el caso de un ambiente organizacional favorable, los trabajadores de la institución desempeñarán sus funciones de manera eficiente.

En la tesis desarrollada por Calle (2022) en su investigación planeada en Piura con el objetivo de determinar la asociación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la DIRESA PIURA, 2022. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal y se implementó una investigación de muestreo con un conjunto de 53 trabajadores. Para cada variable, se emplearon dos encuestas empleando la escala Likert y la prueba de hipótesis Pearson. El resultado arrojado fue un valor de 0,543 y un nivel de significancia de 0,00. Clima Organizacional fue regular en un 5,7%; en un 54,7% adecuado y 39,6% muy adecuado, en sus dimensiones el resultado fue, La estructura 50,9% adecuado. En comunicación el 77.4% regular. En identidad 47,2% muy adecuado. En motivación 56.6% adecuado. El Desempeño laboral fue el 13,2% alto y el 86.8% muy alto, en sus dimensiones fue trabajo en equipo el 77.4% muy alto. En eficacia el 62.3% muy alto. En eficiencia el 81.1% es muy alto. En Iniciativa el 73.6% muy alto. Conclusión, existió una correlación de Pearson de 0,461 positiva moderada y con una significancia de 0,001, entre las variables

estudiadas.

En la investigación hecha por Núñez y Yovera (2022) en Piura con el objetivo principal de determinar cómo el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de Edpyme en el departamento de Piura, 2022, se relacionan. El proceso se llevó a cabo utilizando un método cuantitativo de tipo aplicado de alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal. Se utilizó una muestra censal de 60 trabajadores, a quienes se les entregaron cuestionarios, que fueron evaluados para su validez y confiabilidad. Los hallazgos indicaron que el 68,3% del nivel de la variable clima organizacional fue regular y el 51,7% del nivel de desempeño laboral fue calificado como bueno. Además, las dimensiones de la variable inicial, tales como la comunicación, la motivación y el liderazgo, no establecieron una clasificación con la variable segunda. En conclusión, se consideró que la primera variable, el clima organizacional, exhibió una evaluación directa sumamente baja con la segunda variable, el rendimiento laboral ($Rho. = 0,075$). Esta competencia resultó ser no significativa ($Sig. = 0,569$, superior a $0,05$), lo que condujo al rechazo de la hipótesis general y la aceptación de la hipótesis nula.

En los estudios locales tenemos a Montero (2022) efectuó su disertación en Piura con la finalidad de establecer la compensación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del sector agroindustrial en el distrito de Chulucanas-Piura, en el año 2022. La metodología implementada se caracterizó por su carácter básico y su diseño no experimental transversal. La recolección de datos se realizó mediante el uso de dos instrumentos: la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO) y el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. La población de estudio comprendió 122 trabajadores. Los hallazgos derivados evidenciaron la valoración entre las dos variables, así como la relación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda, que se manifiestan en un nivel de significancia de $p < .05$ en todas las instancias y un valor de Rho de Spearman de al menos 685. Así, se deduce que el clima organizacional, así como cada una de sus dimensiones, mantiene una relación estadísticamente significativa, directa y positiva, con una magnitud del efecto significativo. En consecuencia, un incremento en la

satisfacción laboral se correlaciona con una mejora en el ambiente laboral.

Entre los antecedentes podemos citar a Rufino (2022) quien plateó su investigación en Piura, con el objetivo principal de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro de Salud, utilizando un método cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional y transaccional. Los resultados demostraron que, el coeficiente de correlación fue, $r_s=0,454$, siendo significativo, como lo demostró la significancia de la prueba, $-0,017$, que fue inferior a 0.05. El signo positivo de la correlación confirma que existe una relación directa entre ambos aspectos, lo que indica una mejora en el desempeño laboral y el clima organizacional. Conclusión, existió una relación significativa ($\text{Sig.}>0.05$) entre el clima organizacional y el cumplimiento de los objetivos, la colaboración, el trabajo en equipo y la disciplina laboral. Por otro lado, no hubo evidencia de una relación significativa ($\text{Sig.}>0.05$) entre el clima organizacional y la superación personal.

En lo que refiere a la fundamentación científica de la variable de estudio clima organizacional podemos referenciar a Ellegren (2015) Gellerman en el año 1960, introdujo el término clima organizacional en el campo de la psicología organizacional cuando se le denomina "el carácter de una compañía". El ambiente organizacional configura la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los trabajadores, los procesos de gestión organizativa, la adaptación y la innovación, la calidad de la atención, los productos y/o servicios, así como la satisfacción de los empleados. Dado que es un constructo complejo que engloba diversas dimensiones, tipologías y clasificaciones sugeridas por diversos autores desde la perspectiva que consideran adecuada, los factores determinantes resultan complejos de identificar. Un ambiente organizacional saludable promueve la evolución de una cultura organizacional fundamentada en necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los integrantes de la institución, que se manifiestan en comportamientos consensuados y dirigidos hacia un objetivo común (p. 88).

Likert y Gibson (1986) postulan que el enfoque denominado "clima organizacional" alude a la estructura psicológica de una entidad organizativa. El clima se refiere a la

percepción, personalidad o carácter del entorno organizacional que sus integrantes experimentan, tiene un impacto en su comportamiento y puede ser caracterizado en función de los valores de una serie de características o atributos de la organización.

De acuerdo con Chiavenato (2000), el clima organizacional se define como las características del ambiente laboral que los integrantes de la organización perciben o experimentan, las cuales ejercen un impacto directo en el comportamiento de los trabajadores.

Clima Laboral. Se refiere a cómo todos los empleados ven su entorno de trabajo. Incluye varias variables importantes que afectan la productividad y la satisfacción de los empleados como las siguientes (García, Ortega y Reyes, 2014):

- **Implicación:** la medida en que los trabajadores se sienten involucrados y comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la organización. En general, un alto nivel de implicación conduce a una mayor productividad y una menor rotación de personal.
- **Cohesión:** los miembros del equipo experimentan una sensación de pertenencia y solidaridad. La colaboración y el trabajo en equipo, que son esenciales para el éxito de una organización, se fomentan por una alta cohesión.
- **Apoyo:** la percepción de los empleados sobre el nivel de apoyo de sus compañeros de trabajo y supervisores. Esto incluye apoyo logístico, profesional y emocional.
- **Confort:** Se refiere al bienestar físico y mental de los trabajadores en su lugar de trabajo. Un lugar de trabajo agradable aumenta la satisfacción laboral y reduce el estrés.

Aspectos Físicos. Son los elementos tangibles del entorno de trabajo se denominan aspectos físicos del entorno de trabajo, los cuales pueden afectar la comodidad y la productividad de los empleados. Incluye a su vez las siguientes dimensiones (Rivera, et al. 2018):

- Estructura: la distribución y organización física del espacio de trabajo, incluida la distribución de salas de reunión, áreas comunes y oficinas. Una buena estructura puede mejorar el flujo de trabajo y la comunicación.
- Materiales: la calidad y disponibilidad de los recursos físicos necesarios para el trabajo, que incluyen herramientas de trabajo, mobiliario y equipos tecnológicos. El desempeño eficiente de las tareas se facilita con materiales adecuados y en buen estado.

Normatividad Organizacional. Incluye las reglas, procedimientos y prácticas que dictan cómo actúa una organización. Estos tienen los siguientes componentes (Torres, 2022):

- Organización: la forma en que se organizan las responsabilidades dentro de la empresa. Una organización clara y bien definida facilita el funcionamiento eficiente al evitar confusiones y redundancias.
- Innovación: la capacidad de la organización para adaptarse y mejorar continuamente mediante la implementación de nuevas tecnologías, conceptos y procedimientos. Para mantenerse competitivo y relevante en el mercado, es esencial fomentar una cultura de innovación.

La posición teórica del Clima organizacional, se encuentra en la Teoría de las relaciones humanas, surgiendo como respuesta a los enfoques mecanicistas y científicos de la administración, como la teoría de la administración científica sustentada por Frederick Taylor, la teoría de las relaciones humanas surgió en la década de 1930. Es un enfoque en la gestión y la organización del trabajo. Esta teoría afirma que los factores humanos y sociales son cruciales en el lugar de trabajo y que la productividad y la eficiencia no dependen solo de la organización del trabajo y las técnicas de gestión, sino también de la satisfacción y el bienestar de los empleados (Morales, 2020).

De acuerdo con Morales, (2020) los estudios realizados por Elton Mayo y sus colegas en la Western Electric Company, conocidos como los experimentos de Hawthorne, que tuvieron lugar entre 1924 y 1932, fueron la base principal para la teoría de las

relaciones humanas. Estos estudios examinaron cómo la productividad de los trabajadores se veía afectada por cambios en las condiciones laborales (como la iluminación). Sin embargo, los resultados demostraron que las mejoras en la productividad se debían más a los factores sociales y psicológicos, como la atención que recibían los trabajadores y el sentimiento de ser observados y valorados, que a las condiciones físicas en sí mismas. Esta teoría analizaba entre otras el liderazgo y Participación que comprendía los estilos de liderazgo que animan a los empleados a participar en la toma de decisiones tienden a ser más efectivos. Los empleados que se sienten valorados por sus comentarios y contribuciones están más motivados y comprometidos y el clima laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y respetados aumenta significativamente el bienestar y la productividad de la organización.

El origen del Desarrollo Organizacional, data a partir de 1962, donde surgió el movimiento del desarrollo organizacional, que comparte una variedad de ideas sobre el ser humano, la organización y el entorno, con el objetivo de fomentar el crecimiento y el desarrollo según sus potencialidades. El desarrollo organizacional es una transición de la teoría del comportamiento a un enfoque sistemático (Torres, 2009 p. 5).

De acuerdo con Torres (2009) los siguientes autores asumieron su posición sobre el desempeño laboral como:

- Desde la perspectiva de Beckard, en 1969, defendió la concepción del Desempeño Laboral como "un esfuerzo planificado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, mediante intervenciones planificadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento".
- Bennis en el año 1969, el Desempeño Laboral se caracteriza como "una estrategia educativa compleja que busca transformar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones para que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, mercados y desafíos, así como al aturdidor ritmo de los cambios propios".

- Blake y Mouton en el año 1969, definieron el Desempeño Laboral como un plan que incluye conceptos, estrategias, tácticas y técnicas para sacar a una corporación de una situación que constituye una excelencia. Según ellos, su enfoque en el desarrollo organizacional de 1968 es "un método organizado para lograr un objetivo de excelencia corporativa" (Torres, 2009 pp. 6-7).

Desempeño Laboral. Según Chiavenato (2011), se enfoca a las acciones o comportamientos de los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos organizacionales. El autor sostiene que un buen desempeño laboral es la fortaleza más significativa con la que cuenta una empresa. Además, afirma que el desempeño individual se refiere al comportamiento del evaluado que busca alcanzar los objetivos de manera efectiva. Este es el aspecto principal del sistema; el desempeño es la estrategia individual para alcanzar los objetivos (p. 399).

Desempeño de tareas. Incluye actividades que están directamente relacionadas con la fabricación de bienes y servicios. Estas a su vez tienen los siguientes indicadores:

- Comportamiento favorecedor para producción. El comportamiento favorecedor para la producción se refiere a aquellas acciones y actitudes que los empleados adoptan para mejorar la eficiencia, la calidad y la cantidad de los productos o servicios que la empresa ofrece.
- Actividades realizadas en beneficio de la empresa. Estas actividades se enfocan en las acciones y esfuerzos que realizan los empleados y la dirección para mejorar el rendimiento general de la empresa y alcanzar sus objetivos estratégicos (Luna, Ronald y Andrade, 2019 p. 333).

Desempeño contextual. Incluye comportamientos como la cooperación y la iniciativa que mejoran el entorno organizacional. Los indicadores del desempeño contextual son los siguientes:

- Comportamiento imponderable para medio social. El comportamiento óptimo para el entorno social se refiere a actitudes y acciones que promueven interacciones positivas, respetuosas y constructivas con otras personas dentro de un grupo o comunidad. Estos comportamientos hacen que el lugar sea más

armonioso y colaborativo.

- Comportamiento óptimo para entorno psicológico. El comportamiento psicológico ideal se refiere a las prácticas y actitudes que apoyan la salud mental y el bienestar emocional tanto a nivel individual como colectivo. Estos comportamientos crean un entorno mental seguro y positivo (Bernal, 2021 p. 9).

Comportamiento laboral contraproducente. De acuerdo con Amaguaña et al. (2024) el término "comportamiento laboral contraproducente" se describe a las acciones y actitudes de los empleados que tienen un impacto negativo en la organización, con un impacto en la productividad, el entorno laboral y/o la reputación de la organización. Este tipo de comportamiento puede ser deliberado o no deliberado, y su gravedad puede variar. Este a su vez posee los siguientes indicadores:

- Comportamiento voluntario perjudicial. El término "comportamiento voluntario perjudicial" se reseña a las acciones deliberadas que realiza un empleado con el objetivo de dañar a la organización, a sus empleados o a sus clientes. Debido a que este tipo de comportamiento es intencional, es particularmente grave y puede tener consecuencias legales y disciplinarias.
- Ejecución incorrecta - Uso indebido de privilegios. La ejecución errónea y el uso indebido de prerrogativas se refieren a situaciones donde los empleados no utilizan correctamente los recursos o privilegios que se les han otorgado, ya sea por falta de conocimiento, negligencia o de manera intencional para beneficio personal (Amaguaña et al., 2024).

De acuerdo con Marulanda, Montoya y Vélez, (2014) la Teoría de la Motivación y el Desempeño de Víctor Vroom en el año 1964 creó la Teoría de la Expectativa, también conocida como Teoría de la Motivación y el Desempeño. Esta teoría se centra en la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados. Según Vroom, la percepción de una persona de la relación entre el esfuerzo que realiza, el desempeño que logra y las recompensas que recibe influye en su motivación. La Teoría de las expectativas de Vroom enfatiza la importancia de las percepciones de los empleados sobre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas, ofreciendo un marco útil para

comprender la motivación en el lugar de trabajo. Esta teoría ayuda a los líderes a desarrollar estrategias más efectivas para aumentar la motivación de los equipos y mejorar el desempeño organizacional (p. 210).

En la justificación de este estudio encontramos a:

Justificación Práctica: El clima organizacional y el desempeño laboral son esenciales para cualquier empresa porque tienen un gran impacto en la productividad y la satisfacción de los empleados. El objetivo de esta tesis es investigar y analizar cómo el clima organizacional se relaciona en el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura en el año 2024. La importancia del estudio desde el enfoque de mejora de la calidad del servicio en el sector de la salud, un ambiente de trabajo positivo puede conducir a un desempeño laboral más alto de los empleados, lo que tiene un impacto directo en la calidad del servicio que reciben los pacientes. Un lugar de trabajo saludable puede reducir el estrés y aumentar la eficiencia, mejorando la atención al paciente. Desde el enfoque de la Satisfacción y Retención del Personal, un ambiente de trabajo positivo puede aumentar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez aumenta la probabilidad de que los empleados se queden. Esto es especialmente crucial en el sector de la salud, donde la rotación de empleados puede tener un impacto negativo en la continuidad y calidad de los cuidados. Desde el enfoque de incremento de la productividad, los empleados se sienten más motivados y comprometidos cuando tienen un ambiente de trabajo positivo. Esto puede conducir a una mayor productividad y eficiencia operativa. Esto es fundamental para CLAS Yapatera, que debe aprovechar al máximo sus recursos para servir a la comunidad. Varias áreas importantes obtienen beneficios de este estudio, tales como: **Políticas de recursos humanos:** los hallazgos del estudio pueden ser útiles para la creación de políticas de recursos humanos más efectivas que se enfoquen en mejorar el clima organizacional y, por lo tanto, el desempeño laboral; **Desarrollo Profesional:** Identificar los factores que afectan el clima organizacional puede ayudar a crear programas de capacitación y desarrollo profesional que satisfagan las necesidades únicas de los empleados de CLAS Yapatera; y, **Planificación Estratégica:** El estudio puede servir como base para la planificación estratégica a largo

plazo, permitiendo a la administración de CLAS Yapatera implementar cambios que mejoren el clima organizacional y el desempeño laboral.

Justificación Social: el desempeño laboral y el clima organizacional son cruciales para la eficiencia interna de las organizaciones, pero también tienen un gran impacto en la comunidad y la sociedad en general. La justificación social para investigar el clima organizacional y el desempeño laboral en CLAS Yapatera en 2024 es sólida. El estudio conducirá a mejoras significativas en la calidad de los servicios de salud, el bienestar de los empleados y sus familias, el desarrollo comunitario, la cohesión social y la reducción de inequidades sociales. Estas mejoras no solo beneficiarán a la organización y a sus empleados, sino que también tendrán un impacto positivo y duradero en la comunidad de Yapatera, en la sociedad en general, en los profesionales de la salud, profesionales de la carrera de administración y en estudiantes en general.

Justificación Metodológica: Esta tesis usará un método cuantitativo que brindará una comprensión completa y detallada de cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral. En base a este método cuantitativo, se utilizarán dos encuestas estructuradas estandarizadas denominadas Test Wes de Moss y Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans para recopilar datos cuantitativos sobre las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional y su propio desempeño en el trabajo. Los datos proporcionados por las encuestas se podrán analizar estadísticamente para encontrar patrones y correlaciones. Estos resultados darán aportes importantes para futuras investigaciones que utilicen estas variables de estudio, proporcionando parámetros adecuados de cómo medir y correlacionar las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral

El problema de estudio se funda en que, el clima organizacional y el desempeño laboral están enfrentando una serie de problemas a nivel mundial que tienen un impacto en una variedad de industrias y sectores. Algunos de los principales obstáculos los podemos encontrar en la Desconexión Social, como resultado de la transición al teletrabajo, la interacción social entre los empleados ha disminuido, lo que puede ser perjudicial para el clima organizacional y la colaboración; y, Dificultades en la Comunicación, la falta de comunicación cara a cara puede causar malentendidos y una

comunicación menos efectiva, lo que afecta el trabajo en equipo y la coordinación; Aumento del Estrés Laboral, los empleados están experimentando un aumento del estrés debido a la presión de cumplir con altos niveles de rendimiento, especialmente durante tiempos de crisis como la pandemia de COVID-19 (OIT, 2024).

La desigualdad en el lugar de trabajo no ha sido ajena a esta realidad problemática, considerando que, la falta de equidad en oportunidades de crecimiento, compensación y reconocimiento puede generar resentimiento y desmotivación entre los empleados, así mismo, las empresas que no abordan adecuadamente la diversidad y la inclusión pueden enfrentar conflictos internos y un ambiente de trabajo tóxico, afectando el desempeño y la satisfacción laboral; de otro lado, los empleados deben adaptarse continuamente a nuevas herramientas y sistemas debido a la rápida evolución tecnológica. La falta de capacitación adecuada puede causar insatisfacción y baja eficiencia, se debe tener presente que, el acceso constante a la información y las expectativas de disponibilidad inmediata pueden causar sobrecarga de trabajo y afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal (OIT, 2024).

Otro aspecto relevante de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, (2024) es que, los empleados pueden experimentar ansiedad y estrés como resultado de crisis económicas e incertidumbres futuras, lo que puede afectar su desempeño y su moral general, además, las empresas deben adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado y la economía, lo que puede llevar a reestructuraciones y cambios en el entorno laboral, lo que puede tener un impacto negativo en el clima organizacional.

El clima organizacional y el desempeño laboral en América Latina enfrentan una serie de desafíos específicos que reflejan las condiciones regionales y las tendencias globales, en la que podemos encontrar la inestabilidad tanto a nivel económico como político, la fuerza laboral en las Américas es su principal fuente de producción y desarrollo, y representa cerca del 50% (460 millones) de la población total de la región. América Latina y el Caribe representa el 60% de la fuerza laboral y se encuentra en todos los sectores económicos. La inestabilidad económica en varios países latinoamericanos tiene un impacto negativo en la estabilidad laboral y genera incertidumbre entre los trabajadores, lo que puede afectar negativamente su moral y

desempeño; y, los cambios frecuentes en la legislación y la política pueden afectar el entorno empresarial, generando un ambiente de inseguridad que es perjudicial para el trabajo. De otro, la desigualdad salarial sigue siendo un problema importante que afecta la equidad y la satisfacción laboral, esto sin dejar de lado a la discriminación basada en género, raza u otras características personales puede crear un entorno de trabajo hostil y desmotivador, lo que puede afectar el desempeño de los empleados (OPS, 2024).

El clima organizacional y el desempeño laboral son temas importantes que tienen diferentes particularidades en Perú. La situación del clima organizacional en el Perú es un problema que abarca la cultura organizacional donde muchas empresas peruanas tienen estructuras jerárquicas rígidas, lo que puede impedir que los empleados se comuniquen libremente y participen en las decisiones tomadas. De otro lado los, estilos de liderazgo autoritarios son comunes, lo que puede causar un ambiente de trabajo tenso y desmotivador. El desempeño en el trabajo peruano está relacionado con la educación y capacitación centrada en una problemática de falta de capacitación donde muchas empresas no invierten lo suficiente en la capacitación y el crecimiento profesional de sus empleados, lo que limita su crecimiento y desempeño; además del desarrollo de habilidades, esto se ve reflejado en la productividad y el rendimiento que se ven afectados por la falta de programas de desarrollo de habilidades y capacitación continua (Ortega, Altamirano y Tovar, 2024).

Las Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura es una institución de salud que brinda servicios comunitarios esenciales. La calidad del servicio y el desempeño de sus empleados han aumentado en los últimos años. Los problemas siguen existiendo que afectan negativamente tanto a los trabajadores como a los pacientes, a pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales. Bajo esta premisa se formula la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024?

A continuación, se presenta la conceptualización por lo que se procede a definir la operacionalización de las variables:

Definición conceptual. De acuerdo con Chiavenato (2000), el clima organizacional puede ser conceptualizado como las características del ambiente laboral que los integrantes de la organización perciben o experimentan, las cuales ejercen un impacto directo en el comportamiento de los trabajadores.

Definición Operacional. La variable de estudio clima organizacional se medirá a través del instrumento estandarizado Test Wes de Moss (TWM). Este test posee 18 ítems que evalúa las dimensiones Clima Laboral con sus indicadores (Implicación, Cohesión, Apoyo, Confort); Aspectos Físicos con sus indicadores (Estructura, Materiales); y, Normatividad Organizacional con sus indicadores (Organización, Innovación), este psicométrico usa una escala tipo Likert de medición ordinal.

Definición de las dimensiones de clima organizacional:

Clima Laboral. Se refiere a cómo todos los empleados ven su entorno de trabajo (García, Ortega y Reyes, 2014).

Aspectos Físicos. Son los elementos tangibles del entorno de trabajo se denominan aspectos físicos del entorno de trabajo, los cuales pueden afectar la comodidad y la productividad de los empleados (Rivera, et al. 2018).

Normatividad Organizacional. Incluye las reglas, procedimientos y prácticas que dictan cómo actúa una organización (Torres, 2022).

Definición Conceptual. Según Chiavenato (2011), el desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos de los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos organizacionales.

Definición Operacional. El desempeño laboral será evaluado mediante el instrumento estandarizado cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ). Este examen consta de 18 componentes que examinan las dimensiones: Rendimiento laboral (Conducta productiva favorable, Actividades ejecutadas en beneficio de la organización); Rendimiento contextual (Conducta óptima en el contexto social, Comportamiento óptimo en el contexto psicológico); y comportamiento laboral perjudicial (Conducta voluntaria perjudicial, Ejecución incorrecta, Uso indebido de privilegios).

Definición de las dimensiones desempeño laboral.

Desempeño de tareas. Incluye actividades que están directamente relacionadas con la fabricación de bienes y servicios. (Luna, et al., 2019 p. 333).

Desempeño contextual. Incluye comportamientos como la cooperación y la iniciativa que mejoran el entorno organizacional. (Bernal, 2021 p. 9).

Comportamiento laboral contraproducente. se refiere a las acciones y actitudes de los empleados que tienen un impacto negativo en la organización, con un impacto en la productividad, el entorno laboral y/o la reputación de la organización (Amaguaña et al., 2024).

A continuación, se presenta la hipótesis de estudio:

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024; y,

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

El objetivo general de la tesis: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024

Entre los objetivos específicos:

- a. Determinar el nivel del clima organización según percepción del CLAS Yapatera, 2024.
- b. Analizar el nivel de las dimensiones del clima organizacional según clima laboral; aspectos físicos; y, normatividad organizacional.
- c. Determinar el nivel del desempeño laboral según percepción del CLAS Yapatera, 2024.
- d. Analizar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con el desempeño de tareas; desempeño contextual; y, comportamiento laboral.
- e. Relacionar las dimensiones el nivel del clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral de las Comunidades Locales de

Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

2. Metodología

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

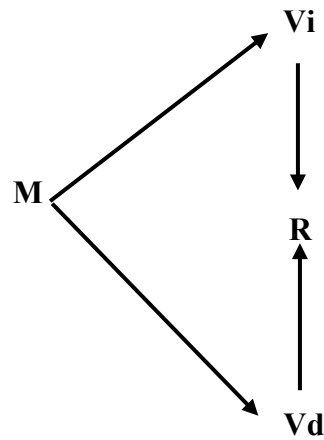
Según su finalidad: Se utilizó el tipo de estudio básica-descriptiva. La investigación descriptiva desde la posición de Hernández et al., (2014), tiene como objetivo describir las características de una población, situación o fenómeno de manera precisa y sistemática, bajo esta premisa se describió el fenómeno relacionado al clima organizacional y desempeño laboral CLAS Yapatera Piura, 2024. Cabe precisar que, de acuerdo al citado autor, en este tipo de investigación se concentra en el “qué” de la cuestión, es decir, en describir lo que existe en un momento dado.

Según su alcance: se utilizó el tipo de investigación correlacional. La investigación correlacional busca encontrar y analizar cómo dos o más variables se relacionan entre sí, determinar si existe una correlación (positiva, negativa o nula), en ese sentido la investigación analizó si existió asociación de las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación: Se usó una investigación de diseño no experimental de corte transversal. De acuerdo con Hernández et al., (2014), es un tipo de investigación que se realiza para observar y analizar datos durante un período de tiempo determinado sin alterar las variables involucradas. En las ciencias sociales, este diseño se utiliza comúnmente para explorar relaciones y describir fenómenos en poblaciones. Bajo este precepto, se estudió sin manipular las variables clima organizacional y desempeño laboral CLAS Yapatera Piura, 2024.

Según el tiempo de ocurrencia de la investigación, en aplicación del instrumento se realizó en una sola oportunidad (corte transversal).

Diseño:



Descripción:

Donde: M observación de la muestra de estudio

Donde: V variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral)

Donde: R asociación de las variables

2.2 Población y muestra

Población:

El universo poblacional estuvo conformado por 141 trabajadores de Comunidades Locales de Administración de Salud CLAS Yapatera Piura, 2024

Muestra

La muestra de estudio fue de 104 trabajadores del CLAS y se empleó la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z^2(p.q) N}{d^2 (N - 1) + Z^2(p.q)}$$

Donde:

N: población = 141

Z: nivel de confianza = 95% = (1.96)²

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = $(0.07)^2$

n: muestra = 104,03

Muestra ajustada, $n_1 > 10\% N$

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + \left(\frac{n_1}{N}\right)}$$

La muestra redondeada a utilizada en esta tesis fue de 104 trabajadores del CLAS Yapatera.

Se utilizó el muestreo probabilístico. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el muestreo probabilístico todos los sujetos tienen la oportunidad de ser seleccionados.

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Encuesta: Una encuesta es un método sistemático para recopilar información de entidades (personas, empresas, etc.) utilizando preguntas estructuradas (Arias, 2006). Este estudio utilizara una encuesta estandarizada Test Wes de Moss para evaluar el clima organizacional y para evaluar el desempeño laboral se utilizara el Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ).

Cuestionario: Un cuestionario es una herramienta de recolección de datos que consta de una serie de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas y están diseñadas para obtener información específica de los encuestados. Los cuestionarios se utilizan con frecuencia en investigaciones de mercado, estudios académicos, evaluaciones de satisfacción y otras áreas donde se necesita recopilar datos de manera sistemática (Arias, 2006).

La validez y confiabilidad de los cuestionarios Test Wes de Moss (TWM) y Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ) al ser psicómetros estandarizados y de uso libre poseen los siguientes resultados:

Test TWM, adaptación realizada a la realidad peruana por Chacón (2018) los resultados arrojados fueron los siguientes:

- Validez: mediante la prueba V de Aiken el resultado fue 1.0, por lo que ningún ítem fue eliminado
- Confiabilidad: El análisis de consistencia interna de la escala a través del coeficiente alfa de Cronbach general presentó un resultado de .858 y mediante la prueba Omega de McDonald el .843

Cuestionario IWPQ adaptación realizada a la realidad peruana por Geraldo (2022) los resultados arrojados fueron los siguientes:

- Validez: mediante la prueba V de Aiken el resultado fue $\pm .085$
- Confiabilidad: alfa de Cronbach general presentó un resultado de .88 y mediante la prueba Omega de McDonald el .89

2.4 Procesamiento y análisis de la investigación

Procesamiento: la recolección de datos, antes de procesar, se aseguró de que los datos se hayan recopilado de manera precisa y consistente derivados de los instrumentos Test TWM y del Cuestionario IWPQ, los mismo que fueron codificados con las respuestas en categorías específicas para facilitar su análisis, especialmente en los ítems con escalas dicotómicas y tipo Likert. Estos datos fueron almacenados fácilmente accesibles y manipulables en el software estadístico SPSS V26 y la base de datos o hojas de cálculo en el software Excel 2019.

Método de análisis de datos:

Estadística descriptiva: se utilizó la estadística descriptiva, con la finalidad de resumir y describir las características principales de un conjunto de datos que no tienen las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral. Esto se logró utilizando medidas estadísticas y representaciones gráficas como tablas estadísticas.

Estadística inferencial: en la investigación científica, la estadística inferencial es fundamental. Se utilizan métodos como pruebas de hipótesis y análisis de varianza para determinar si los resultados de una muestra son representativos de la población

de interés. Por lo tanto, esta investigación a través del estadístico SPSS realizó las pruebas de contraste de hipótesis y correlación de variables para determinar si las variables de estudio presentan o no normalidad gracias a la correlación de Spearman.

3. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 1. Nivel de del clima organización de acuerdo percepción del CLAS Yapatera, 2024

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	1 - 27	0	0%
	Nivel medio	28 – 55	2	1,9%
	Nivel alto	56 – 83	102	98,1%
	Total		104	100,0

Fuente: Data de la variable de análisis, Yapatera 2024

Interpretación:

En la Tabla 1 se exponen los resultados de una encuesta sobre el nivel de clima organizacional según las percepciones de los empleados de CLAS Yapatera en 2024. Los hallazgos indican que: Un 1,9% de los empleados creyeron que el clima organizacional es medio y el 98,1% cree que es alto. Por decirlo de otra manera, la mayoría de los empleados (98,1%) pensaron que el clima dentro de la organización fue positivo y sana, lo que indica que el CLAS tiene un entorno de trabajo motivador y favorable. Solo el 1,9 % de las personas consideraron el clima organizacional medio, lo que sugiere que hay algunas cosas que se deben hacer para mejorar la experiencia laboral.

Tabla 2. Nivel de las dimensiones del clima organizacional del CLAS Yapatera Piura, 2024

Niveles	Clima Laboral		Aspectos Físicos		Normatividad Organizacional	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	3,8%	12	11,5%	10	9,6%
Medio	10	9,6%	75	72,1%	6	5,8%
Alto	90	86,5%	17	16,3%	88	84,6%
Total	104	100,0%	104	100,0%	104	100,0%

Fuente: Data de Estadístico SPSS de las variables de estudio

Interpretación:

En la tabla 2 se los resultados de las dimensiones del clima organizacional demostraron que, la mayoría de los casos en un 86,5% se encontraron en el nivel alto de Clima Laboral, lo que apunta que la mayoría de los empleados observan un buen clima laboral en la organización. Sólo un pequeño porcentaje en un 3,8% se encuentra en el nivel bajo, lo que indica que hay pocos empleados que perciben un mal clima laboral.

En la dimensión aspectos físicos, un 72,1% se exhibieron un nivel medio, lo que sugirió que la mayoría de los trabajadores percibieron que los aspectos físicos de la organización son adecuados. Un porcentaje significativo (11,5%) se encuentra en el nivel bajo, lo que indica que hay empleados que perciben deficiencias en los aspectos físicos.

En la dimensión normatividad organizacional, un 84,6% se encontraron en el nivel alto, lo que sugiere que la generalidad de los empleados distinguen que la organización tiene una buena normatividad. Solo un pequeño porcentaje (9,6%) se encuentra en el nivel bajo, lo es un indicativo que hay pocos empleados que perciben una mala normatividad.

Tabla 3. Nivel del desempeño Laboral según percepción del CLAS Yapatera, 2024

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	1 - 30	23	22,1%
	Nivel medio	31 – 60	71	68,3%
	Nivel alto	61 – 90	10	9,6%
	Total		104	100,0

Fuente: Data de la variable de análisis, Yapatera 2024

Interpretación:

En la tabla 3 se muestra que un 21,1% de los empleados del CLAS Yapatera consideraron que su nivel de desempeño laboral fue bajo; un 68,3% de los empleados que su nivel es medio; y, un 9,6% nivel alto. Esto significa que, la generalidad de los empleados (68,3%) se encontraron en un nivel de desempeño laboral medio, lo que sugiere que el CLAS tiene un equipo de trabajo que está funcionando de manera adecuada, pero no necesariamente destacada.

Tabla 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del CLAS Yapatera Piura, 2024

Niveles	Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Comportamiento	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	10	9,6%	11	10,6%	71	68,3%
Medio	6	5,8%	50	48,1%	17	16,3%
Alto	88	84,6%	43	41,3%	16	15,4%
Total	104	100,0%	104	100,0%	104	100,0%

Fuente: data de Estadístico SPSS de las variables de estudio

Interpretación:

En la tabla 4 se apreció las dimensiones del desempeño laboral, donde la mayoría de los encuestados (84,6%) se encontró en el nivel alto de desempeño de tareas, lo que sugirió que la generalidad de los empleados tuvo un buen desempeño en este aspecto. Solo un pequeño porcentaje (9,6%) se halló en el nivel bajo, lo que indicó que hay pocos empleados con un desempeño deficiente en tareas.

En cuanto al desempeño contextual, la mayoría de los encuestados se encontró en los niveles medio (48,1%) y alto (41,3%). Esto sugirió que la mayoría de los empleados tuvieron un desempeño contextual aceptable, aunque no necesariamente excelente. Un pequeño porcentaje (10,6%) se halló en el nivel bajo, lo que indicó que hay algunos empleados con un desempeño deficiente en este aspecto.

Referente al comportamiento laboral, la mayoría de los casos se encontró en el nivel bajo (68,3%), lo que sugirió que la mayoría de los empleados tuvieron un comportamiento laboral deficiente. Solo un pequeño porcentaje (15,4%) se halló en el nivel alto, lo que indicó que hay pocos empleados con un comportamiento laboral excelente.

3.1 Prueba de Normalidad

Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov del clima organizacional y desempeño laboral de las CLAS Yapatera Piura, 2024

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,536	104	,000
Clima Laboral	,535	104	,000
Aspectos Físicos	,536	104	,000
Normatividad Organizacional	,505	104	,001
Desempeño laboral	,320	104	,000
Desempeño de tareas	,322	104	,000
Desempeño contextual	,320	104	,000
Comportamiento	,301	104	,001

Fuente: Estadístico SPSS de las variables de estudio

Interpretación:

En la tabla 5 de los derivaciones de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indican que ninguna de las variables analizadas se ajustó a una distribución normal. Esto sugiere que las variables no siguen una distribución gaussiana, en relación que estos resultados son menores al 5% ($p < 0.05$) sobre una muestra de estudio de $n=104$ encuestados.

3.4 Contratación de la hipótesis

3.4.1 Prueba de hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

Tabla 6 Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de las CLAS Yapatera Piura, 2024

			Desempeño laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Clima organizacional	Nivel bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0	0
	Nivel medio	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
	Nivel alto	Recuento	23	69	10	102
		% del total	22,1%	66,3%	9,6%	98,1%
Total	Recuento	23	71	10	104	
	% del total	22,1%	68,3%	9,6%	100,0%	

Fuente; Data de la variable de análisis Clas Yapatera – 2024.

Interpretación

En la tabla 6 se evidencia que, el enfoque principal del rendimiento laboral se centra en el nivel medio, representando el 68,3% del total. La mayoría de estos trabajadores experimentan un ambiente organizacional positivo. Se observó una evaluación positiva entre un clima organizacional favorable y un nivel de desempeño laboral satisfactorio.

Tabla 7 Correlación del clima organizacional y desempeño laboral de las CLAS Yapatera Piura, 2024.

Correlaciones			
		Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 104
	Desempeño laboral	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,395** 1,000 . 104

** . Correl sig. nivel 0,01 (bil).

Interpretación:

En la tabla 7 se apreció un coeficiente de correlación Rho Spearman =,395 (evidenciándose una asociación positiva baja, de acuerdo a la tabla 8) con un nivel de significancia del 5% ($p < ,05$), entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Es decir, a medida que el clima organizacional mejora, hay una tendencia baja a que el desempeño laboral también lo haga. Lo que indica que la asociación fue estadísticamente significativa. Es decir, es muy poco probable que esta correlación haya ocurrido por casualidad. Esto implica que el clima organizacional puede influir en el desempeño laboral de manera positiva en esta muestra de 104 personas.

Tabla 8

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	
Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 9 Relación de las dimensiones del clima organizacional Clima Laboral; Aspectos Físicos y Normatividad Organizacional

		Correlaciones			
			Clima Laboral	Aspectos Físicos	Normatividad Organizacional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,255**	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,009	,000
		N	104	104	104
	Aspectos Físicos	Coeficiente de correlación	,255**	1,000	,127
		Sig. (bilateral)	,009	.	,197
		N	104	104	104
	Normatividad Organizacional	Coeficiente de correlación	,599**	,127	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,197	.
		N	104	104	104

** . Correlación significativa nivel 0,01 (bil).

Interpretación:

En la Tabla 9 se evidenció que, la relación entre el Clima Laboral y los Aspectos Físicos es débilmente positiva (,255). Esto insinúa que a medida que el Clima Laboral mejora, también lo hacen los Aspectos Físicos, aunque la relación no es muy fuerte. La significación bilateral es de ,009, indicado que la relación es estadísticamente significativa.

La correlación entre el Clima Laboral y la Normatividad Organizacional es moderadamente positiva (,599). Esto indica que a medida que el Clima Laboral mejora, también lo hace la Normatividad Organizacional, e inversamente. La significación bilateral fue de ,000, acertado que la correlación es estadísticamente significativa y muy fuerte.

Tabla 10 Relación de las dimensiones del desempeño Laboral con el Desempeño de tareas; Desempeño contextual; y, Comportamiento

			Correlaciones		
			Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Comporta miento Laboral
	Desempeño de tareas	Coeficiente de correlación	1,000	,625**	-,093
		Sig. (bilateral)	.	,000	,347
		N	104	104	104
Rho de Spearman	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	,625**	1,000	-,044
		Sig. (bilateral)	,000	.	,661
		N	104	104	104
	Comportamiento Laboral	Coeficiente de correlación	-,093	-,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,347	,661	.
		N	104	104	104

** . Correlación significativa nivel 0,01 (bil).

Interpretación:

En la tabla 10 se evidenció que, la relación entre el Desempeño de tareas y el Desempeño contextual es moderada y positiva (0,625). Esto sugiere que a medida que el Desempeño de tareas aumenta, también lo hace el Desempeño contextual. La significancia estadística (0,000) muestra que esta correlación es significativa, es decir, no se debe al azar sobre una muestra de 104 encuestados.

La correlación entre el Desempeño de tareas y el Comportamiento Laboral es débil y negativa (-0,093). Esto sugiere que no hay una relación significativa entre estas dos variables. La significancia estadística (0,347) indica que esta correlación no es significativa.

Análisis y discusión

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organización según percepción del CLAS Yapatera, 2024.

En la Tabla 1 se mostró los resultados de una encuesta sobre el nivel de clima organizacional según las percepciones de los empleados de CLAS Yapatera en 2024. Los hallazgos indican que: Un 1,9% de los empleados creyeron que el clima organizacional es medio y el 98,1% cree que es alto. Estos resultados guardan similitud con los de Calle (2022), quien señaló que, el clima organizacional fue regular en un 5,7%; en un 54,7% adecuado y 39,6% muy adecuado. Al respecto, Jara (2023), demuestra con su estudio que, el clima organizacional estaba en un nivel bajo con un resultado del 38 % y un resultado del 35 % en un nivel regular. La práctica señala que, la mayoría de los empleados piensan que el clima organizacional es positivo y saludable, lo que genera un entorno de trabajo motivador y favorable. Sin embargo, en algunas organizaciones se podrá encontrar un reducido grupo de trabajadores que consideran el clima organizacional poco adecuado, lo que sugiere que hay algunas cosas que se deben hacer para mejorar la experiencia laboral.

Objetivo específico 2. Analizar el nivel de las dimensiones del clima organizacional según clima laboral; aspectos físicos; y, normatividad organizacional

En la tabla 2 se los resultados de las dimensiones del clima organizacional demostraron que, la mayoría de los casos en un 86,5% se encontró en el nivel alto de Clima Laboral, lo que apunta que la mayoría de los empleados observan un buen clima laboral en la organización. Sólo un pequeño porcentaje en un 3,8% se encuentra en el nivel bajo, lo que indica que hay pocos empleados que perciben un mal clima laboral. En la dimensión aspectos físicos, un 72,1% se exhibieron un nivel medio, lo que sugiere que la generalidad de los empleados percibe que los aspectos físicos de la organización son adecuados. Un porcentaje significativo (11,5%) se encuentra en el nivel bajo, lo que indica que hay empleados que perciben deficiencias en los aspectos físicos. En la dimensión normatividad organizacional, un 84,6% se encontraron en el nivel alto, lo que sugiere que la mayoría de los empleados distinguen que la organización tiene una

buena normatividad. Solo un pequeño porcentaje (9,6%) se encuentra en el nivel bajo, lo es un indicativo que hay pocos empleados que perciben una mala normatividad. Al respecto, Comparado con Sinchi (2023), quien encontró que en VISPU el 46.7% de los empleados recibían reconocimiento ocasionalmente, se puede observar que el CLAS Yapatera presenta un entorno organizacional más favorable en términos de clima laboral. No obstante, el 3.8% que percibe un clima laboral bajo sugiere que, aunque las condiciones generales son positivas, existen áreas por mejorar, similar a los hallazgos de Cedeño (2022) en el gobierno municipal de Pedernales, donde el 38% de los empleados reportaron deficiencias en el clima laboral. En cuanto a los aspectos físicos, el 72.1% considera que son adecuados, aunque un 11.5% señala deficiencias, lo que refleja áreas de oportunidad, como lo observó Vásquez (2021) en su estudio en Cajamarca, donde la falta de recursos físicos tuvo una influencia negativa en el desempeño laboral. Respecto a la normatividad organizacional, el 84.6% la percibe como buena, lo cual es un resultado positivo, en línea con los hallazgos de Ortiz (2022), donde la estructura organizacional fue evaluada positivamente por el 47.5% de los empleados. La experiencia, señala que, es crucial mantener una retroalimentación constante y resolver las deficiencias percibidas para avalar que todos los empleados se sientan apoyados en su entorno de trabajo.

Objetivo específico 3. Determinar el nivel del desempeño laboral según percepción del CLAS Yapatera, 2024.

En la tabla 3 se muestra que un 21,1% de los empleados del CLAS Yapatera consideraron que su nivel de desempeño laboral es bajo; un 68,3% de los empleados que su nivel es medio; y, un 9,6% nivel alto. Al respecto, estos resultados son comparable con los de Pérez (2022), quien encontró que el nivel de desempeño laboral del personal asistencial en Chiclayo era predominantemente bajo, con un 54%, lo que resalta la importancia de mejorar el desempeño en ambos contextos. De otro lado, el 9.6% de los empleados que perciben un alto nivel de desempeño sugiere que hay potencial para un mayor rendimiento, similar a lo observado por Aldaz et al. (2022), donde se evidenció una correlación entre el clima organizacional positivo y un mejor desempeño laboral. La experiencia señala que, cuando lo niveles de desempeño laboral

son de nivel medio, lo que sugiere que es que en las Organizaciones tienen un equipo de trabajo que está funcionando de manera adecuada, pero no necesariamente destacada.

Objetivo específico 4. Analizar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con el desempeño de tareas; desempeño contextual; y, comportamiento laboral.

En la tabla 4 se aprecia las dimensiones del desempeño laboral, donde la mayoría de los encuestados (84,6%) se encontró en el nivel alto de desempeño de tareas, lo que sugiere que la mayoría de los empleados tuvieron un buen desempeño en este aspecto. Solo un pequeño porcentaje (9,6%) se halló en el nivel bajo, lo que indicó que hay pocos empleados con un desempeño deficiente en tareas. En cuanto al desempeño contextual, la mayoría de los encuestados se encontró en los niveles medio (48,1%) y alto (41,3%). Esto sugiere que la mayoría de los empleados tuvieron un desempeño contextual aceptable, aunque no necesariamente excelente. Un pequeño porcentaje (10,6%) se halló en el nivel bajo, lo que indicó que hay algunos empleados con un desempeño deficiente en este aspecto. Referente al comportamiento laboral, la mayoría de los casos se encontró en el nivel bajo (68,3%), lo que sugirió que la mayoría de los empleados tuvieron un comportamiento laboral deficiente. Solo un pequeño porcentaje (15,4%) se halló en el nivel alto, lo que indicó que hay pocos empleados con un comportamiento laboral excelente. Al respecto, los resultados de Chira (2023), quien observó que el 71.4% del personal de salud en Chiclayo tenía un desempeño bajo, lo que también requería intervenciones. Respecto al comportamiento laboral, el 68.3% de los empleados de CLAS Yapatera mostraron un desempeño deficiente, lo cual representa un desafío importante. Este resultado es comparable con el estudio de Vásquez (2021), donde la falta de reconocimiento y recursos afectó negativamente el comportamiento laboral en Cajamarca. La experiencia señala que, aunque el desempeño en tareas formales puede ser satisfactorio, siempre el desempeño contextual como el comportamiento laboral necesitaran de atención. Mejorar estos aspectos no solo potenciará el ambiente de trabajo, sino que también contribuirá a un desempeño general más sólido y cohesionado dentro de la Organización.

Objetivo específico 5. Relacionar el nivel del clima organizacional con el nivel de

desempeño laboral de las Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024

En la tabla 5 de los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indican que ninguna de las variables analizadas se ajusta a una distribución normal. Esto sugiere que las variables no siguen una distribución gaussiana, en relación que estos resultados son menores al 5% ($p < 0.05$) sobre una muestra de estudio de $n=104$ encuestados. En la tabla 6 se evidencia que, el enfoque principal del rendimiento laboral se centra en el nivel medio, representando el 68,3% del total. La mayoría de estos trabajadores experimentan un ambiente organizacional positivo. Se observó una evaluación positiva entre un clima organizacional favorable y un nivel de desempeño laboral satisfactorio.

En la tabla 7 se aprecia un coeficiente de correlación Rho Spearman $=,395$ (evidenciándose una correlación positiva baja, de acuerdo a la tabla 8) con un nivel de significancia del 5% ($p < ,05$), al respecto, La significancia estadística de la correlación refuerza la importancia de un clima organizacional adecuado para mejorar el rendimiento laboral, lo cual también fue destacado en los estudios de Jara (2023) y Calle (2022), que evidenciaron relaciones similares en instituciones de Piura. Así mismo, Pelayo y Quispe (2023) quienes con su estudio encontraron una correlación moderada entre una baja relación directa significativa ($p < .05$) entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo. La experiencia sobre clima organizacional y desempeño laboral sugiere que las mejoras en el clima organizacional pueden influir positivamente en el rendimiento laboral, aunque aún existen áreas críticas, como el comportamiento laboral y los aspectos físicos, que deben ser abordadas para lograr un entorno de trabajo más eficiente.

Objetivo específico 5. Relacionar las dimensiones el nivel del clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral de las Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024

En la Tabla 9 se evidencio que, la correlación entre el Clima Laboral y los Aspectos Físicos es débilmente positiva ($,255$). La correlación entre el Clima Laboral y la Normatividad Organizacional es moderadamente positiva ($,599$). Esto indica que a

medida que el Clima Laboral mejora, también lo hace la Normatividad Organizacional, e inversamente. Estos resultados guardan similitud con los de Aldaz, et al., (2022) encontraron una correlación significativa entre clima organizacional y desempeño (,05). Aunque en tu estudio también se encontraron correlaciones positivas entre estas variables, las relaciones fueron más débiles, lo que podría sugerir que, si bien estas variables están relacionadas, en la organización el impacto del clima laboral sobre el desempeño no es tan fuerte como en otros contextos.

En la tabla 10 se evidencia que, la correlación entre el Desempeño de tareas y el Desempeño contextual es moderada y positiva (0,625). La correlación entre el Desempeño de tareas y el Comportamiento Laboral es débil y negativa (-0,093). Estos resultados se asemejan a los de Santamaría (2021) quien con su estudio destacó la falta de cohesión y jerarquía clara, lo cual afectó negativamente el desempeño con una significancia de $0,000 < 0,05$ en cuanto la correlación fue muy débil y negativa. De manera similar, este estudio se observó que el comportamiento laboral tiene una correlación débil con el desempeño de tareas, lo que podría estar relacionado con la falta de cohesión o una estructura organizacional menos clara.

Conclusiones

Primera. Se comprobó la relación del nivel del clima organizacional con el nivel de desempeño laboral de las Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024, con un nivel de significancia del 5% ($p < .05$), evidenciándose una correlación positiva baja entre las variables clima organizacional y desempeño laboral conforme al resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman $= .395$.

Segunda. Se identificó el nivel del clima organización según percepción del CLAS Yapatera, 2024, en un 1,9% nivel medio y el 98,1% en nivel alto gracias al proceso de baremación.

Tercera. Se identificó que el nivel de las dimensiones del clima organizacional según clima laboral; aspectos físicos; y, normatividad organizacional, demostrado que, el Clima Laboral fue del 86,5% con un nivel alto y un pequeño porcentaje en un 3,8% se encontró en el nivel bajo. En la dimensión aspectos físicos, un 72,1% fue de nivel medio, un porcentaje significativo del 11,5% se halló en el nivel bajo; y, en la dimensión normatividad organizacional, el 84,6% fue de nivel alto y el 9,6% nivel bajo.

Cuarta. Se identificó el nivel del desempeño laboral según percepción del CLAS Yapatera, 2024, demostrado que el 21,1% de los empleados del CLAS Yapatera tuvieron un nivel de desempeño laboral fue bajo; un 68,3% nivel medio; y, un 9,6% nivel alto.

Quinto. Se identificó el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con el desempeño de tareas; desempeño contextual; y, comportamiento laboral, observándose que, el 84,6% de los participantes se encontró en el nivel alto de desempeño de tareas, Solo un pequeño porcentaje (9,6%) se halló en el nivel bajo. En cuanto al desempeño contextual, la mayoría de los encuestados se encontró en los niveles medio (48,1%) y alto (41,3%). Un pequeño porcentaje (10,6%) se halló en el nivel bajo. Referente al comportamiento laboral, la mayoría de los casos se encontró en el nivel bajo (68,3%). Solo un pequeño porcentaje (15,4%) se halló en el nivel alto.

Sexto. Se relacionó las dimensiones del clima organizacional. La correlación entre el

Clima Laboral y la Normatividad Organizacional fue positiva media Rho Spearman =,599. Esto indicó que a medida que el Clima Laboral mejora, también lo hace la Normatividad Organizacional, e inversamente; y, en las dimensiones del desempeño laboral la correlación entre el Desempeño de tareas y el Comportamiento Laboral fue débil y negativa Rho Spearman =-0,093. Esto sugirió que no hay una relación significativa entre estas dos dimensiones.

Recomendaciones

A los responsables de las Comunidades Locales de Administración de Salud, mejorar los aspectos físicos del ambiente laboral considerando que, la relación entre el clima laboral y los aspectos físicos fue débil, así como realizar mejoras en las instalaciones, equipos, recursos físicos disponibles y garantizar espacios de trabajo adecuados, seguros y equipados para aumentar la comodidad y productividad del personal.

Segunda: Reforzar la normatividad organizacional fomentando capacitaciones periódicas sobre la normativa interna y su importancia, así como implementar mecanismos de supervisión que aseguren su cumplimiento.

Tercero: Desarrollar programas de mejora en comportamiento laboral implementando programas de formación continua en habilidades blandas, como trabajo en equipo, liderazgo y comunicación efectiva.

Cuarto: Fomentar el desempeño contextual estableciendo incentivos para mejorar este aspecto, como programas de reconocimiento y recompensas para aquellos que se destaquen en sus labores más allá de sus tareas específicas.

Quinto: Evaluar el clima laboral y su influencia en el desempeño, se recomienda realizar evaluaciones periódicas y más profundas del clima organizacional, buscando identificar áreas críticas que puedan estar afectando el desempeño laboral.

Referencias bibliográficas

- Aldaz, M., Alvarado, M., Castro, M., y Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, C., y Borja, D. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9262984>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed). Editorial Episteme
- Bernal, I.. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *CONDUCIR. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12 (23), e252. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
- Calle, G. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106503>
- Cedeño, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral: caso gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM”]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3808/1/Tesis%20Final.%20Angie%20Fernanda%20Cede%C3%B1o%20Vite.pdf>
- Chacón, G. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25477/Chac%C3%B3n_SGL.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.) Mc Graw Hill.

Impreso en Colombia.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chira, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una clínica privada de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106474/Chira_CLE-SD.pdf?sequence=1
- Ellegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances en psicología*, 23(1), 87-102.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/174>
- García, A., Ortega, P., y Reyes, I. (2014). Adaptación y validación psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de investigación psicológica*, 4(1), 1370-1384.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471914703813>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81
<https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 102-256). México Mac Graw Hill.
- Jara, M. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura-Perú 2022. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11396>
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas.
- Lindo, Y. (2021). *Clima organizacional en un hospital público categoría II-2 de Chiclayo, setiembre – diciembre 2019* [Tesis de pregrado, Universidad

Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4104>

Luna, O., Ronald, C., y Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lng=es&tlng=es.

Marulanda, F., Montoya, I., y Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, (36),206-238.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008>

Montero, K. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100019>

Morales, G. (2020). Revisión teórica clima organizacional y relación con satisfacción laboral y desarrollo humano. *Artículo de investigación (Especialización en Pedagogía y Desarrollo Humano)*, Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación, Pereira <http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6849>

Núñez, L., y Yovera, D. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Edpyme en el departamento de Piura, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107491>

Organización Internacional del Trabajo (27 de mayo 2024). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. <https://www.ilo.org/es/media/481441/download>

Organización Internacional del Trabajo (27 de mayo 2024). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Organización Panamericana de la Salud (27 de mayo 2024). Salud de los trabajadores <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

- Ortega, M., Altamirano, H., y Tovar, M. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias administrativas*, (23), 9-9. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382024000100009&script=sci_abstract&tlng=en
- Ortiz, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de LOJA*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Pelayo, A., y Quispe, A. (2023). *Comunicación organizacional y desempeño laboral en trabajadores de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114290/Pelayo_MAE-Quispe_UAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pérez, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80886>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*. 39(16).1-17 <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Rufino, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/items/49b7f91d-50e5-4dcb-bcaa-071f67b6936c>
- Santamaría, J. (2021). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

- Sinchi, B. (2023). *El clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa VISPU de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11536>
- Torres C. (2022). Análisis del clima laboral en una Institución Pública de Norte de Santander. *Revista de Ingenierías Interfaces*, 5(1), 1-11. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/9462/8426>
- Torres, S. (2009). *Desarrollo organizacional*. El Cid Editor. https://www.academia.edu/download/42705772/Desarrollo_organizacional.pdf
- Vásquez, Y. (2021). *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4275>

Anexos y apéndices.

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	El clima organizacional puede definirse como las características o características del entorno laboral que los miembros de la organización perciben o experimentan y que además tienen un impacto directo en el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000),	La variable de estudio clima organizacional se medirá a través del instrumento estandarizado Test Wes de Moss (TWM). Este test posee 18 ítems que evalúa las dimensiones Clima Laboral con sus indicadores (Implicación, Cohesión, Apoyo, Confort); Clima Laboral con sus indicadores (Implicación, Cohesión, Apoyo, Confort); Aspectos Físicos con sus indicadores (Estructura, Materiales); Aspectos Físicos con sus indicadores (Estructura, Materiales); y, Normatividad Organizacional con sus indicadores (Organización, Innovación), este psicométrico usa una escala tipo Likert de medición ordinal.	Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Implicación • Cohesión • Apoyo • Confort 	1-9	Ordinal
			Aspectos Físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Materiales 	10-12	
			Normatividad Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Innovación 	13-18	

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral

Desempeño laboral	Se refiere a las acciones o comportamientos de los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2011)	La variable de estudio desempeño laboral se medirá a través del instrumento estandarizado Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ). Este test posee 18 ítems que evalúa las dimensiones: Desempeño de tareas (Comportamiento favorecedor para producción, Actividades realizadas en beneficio de la empresa); Desempeño contextual (Comportamiento óptimo para entorno social, Comportamiento óptimo para entorno psicológico); y, Comportamiento laboral contraproducente (Comportamiento voluntario perjudicial, Ejecución incorrecta Uso indebido de privilegios).	Desempeño de tareas	Comportamiento favorecedor para producción Actividades realizadas en beneficio de la empresa	1,2,3,4 y 5	Ordinal
			Desempeño contextual	Comportamiento óptimo para entorno social	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13	
				Comportamiento óptimo para entorno psicológico		
			Comportamiento laboral contraproducente	Comportamiento voluntario perjudicial	14, 15, 16, 17 y 18	
				Ejecución incorrecta Uso indebido de privilegios		

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	VARIABLES	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024?</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>General</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.</p>	<p>H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Por su finalidad: se manejará el tipo de investigación básica - descriptiva.</p> <p>Por su alcance: correlacional.</p> <p>Estudio no experimental</p> <p>Según el tiempo: la investigación será transversal.</p> <p>Población - Muestra</p> <p>Estará conformada por 104 trabajadores del CLAS</p> <p>Técnica e Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Encuesta - cuestionario</p>
	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel del clima organización según percepción del CLAS Yapatera, 2024. 2. Analizar el nivel de las dimensiones del clima organizacional según clima laboral; aspectos físicos; y, 	<p>H_i: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura,</p>	

		<p>normatividad organizacional.</p> <p>3. Determinar el nivel del desempeño laboral según percepción del CLAS Yapatera, 2024.</p> <p>4. Analizar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con el desempeño de tareas; desempeño contextual; y, comportamiento laboral.</p> <p>5. Relacionar las dimensiones el nivel del clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral de las Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.</p>	2024	
--	--	--	------	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de la variable Clima Laboral

Escala de Clima Social Laboral WES

Ficha técnica

Nombre Original: Work Environment Scale.

Autores: los Alemanes Rudolf. H. Moos y E. J. Trickett.

Procedencia: Estados Unidos

Año: 1979

Dimensiones: Relaciones, Autorrealización y Cambio

Adaptación peruana: Chacón Salazar, Geidy Lizeth

Año: 2018

Duración: 10 min

Aplicación: adolescentes y adultos

Significación: Es una escala que evalúa aquellas características denominadas socioambientales y las relaciones personales en el trabajo.

Ámbito: Organizacional

Escala que utiliza: tipo Likert / ordinal

Dimensiones que evalúa: Clima Laboral, Aspectos Físicos, Normatividad Organizacional, Indicador 1

La Escala fue modificada, de los 90 ítems se eliminaron 72, quedando 18 ítems en su nueva estructura.

Ítems

Sexo: Edad..... Fecha:

A continuación, se presentan 18 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente

desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TD= Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Totalmente desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3.	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4.	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5.	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6.	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.						
7.	Se siente el entusiasmo en el ambiente.						
8.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente..						
10.	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
11.	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
12.	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
13.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
14.	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
15.	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
16.	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						

17.	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante						
18.	Las cosas siempre están cambiando						

Instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño Laboral

Ficha técnica de desempeño laboral individual

Nombre del cuestionario: Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ).

Autores: Ramos, P.; Barrada, J.; Fernández, E. y Koopmans, L.

Año: 2019

Adaptación al contexto peruano: Luis A. Geraldo Campos (2022)

Objetivo: Medir y evaluar el desempeño laboral

Reactivos: 18 ítems.

El tiempo de aplicación: 10 minutos.

Técnica de la escala: Likert

Medición: ordinal

1. Nunca puntuación 0
2. Raramente puntuación 1
3. Algunas veces puntuación 2
4. Regularmente puntuación 3
5. A menudo puntuación 4

Dimensiones:

- Desempeño de tareas: Ítems 1,2,3,4 y 5
- Desempeño contextual: Ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13
- Comportamiento laboral contraproducente: Ítems 14, 15, 16, 17 y 18

N°	Ítems	Nunca	Raramente	Algunas veces	Regularmente	A menudo
1.	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2.	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3.	He sido capaz de establecer prioridades.					
4.	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5.	He gestionado bien mi tiempo.					
6.	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
7.	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles					
8.	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9.	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10.	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11.	He asumido responsabilidades adicionales.					
12.	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13.	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
14.	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15.	He empeorado los problemas del trabajo.					
16.	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17.	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18.	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMIRACIÓN
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I. Información general:

Nombres y apellidos del validador: Puertas Cruz Juan

Fecha: 10/07/2024 Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Escala de Clima Social Laboral y desempeño laboral individual

Autora del instrumento: Velásquez Camacho, Sandra Luz.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral de Comunidades Locales de
Administración de Salud Yapatera Piura, 2024"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1-9	10-13	14-16	17-18	19-20
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del					19

	tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					108	76
Sumatoria total		184				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento .

III. Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

$$\boxed{184} = \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto
Grado Académico
DNI 03367677



Uc. Adm. Juan Puelles Cuz.
Calle: 1000, OF. COLAB. N° 1500

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMIRACIÓN
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información general:

Nombres y apellidos del validador: Edíson Javier Castro Lara
 Fecha: 09/07/24 Especialidad: Lic. Administración
 Nombre del instrumento evaluado: Escala de Clima Social Laboral y desempeño laboral individual
 Autora del instrumento: Velásquez Camacho, Sandra Luz.
 Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Clima organizacional y desempeño laboral de Comunidades Locales de
 Administración de Salud Yapatera Piura, 2024"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1-9	10-13	14-16	17-18	19-20
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del					19

	teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						190
Sumatoria total		190				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.95				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de validez

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Lic. Adm. Edison J. Castro

Firma del Experto
 Grado Académico
 DNI 40765637

Anexo 5: Evaluación de fiabilidad

Clima Social Laboral WES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	18

Desempeño laboral individual

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	18

Anexo 6: Base de datos en SPSS

Clima Social Laboral WES

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	6	3	6	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4
6	6	4	6	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
5	4	5	4	5	5	6	5	4	6	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1
4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	6	6	4	4	6	6	6	4	4	6	6	4	4	3	3
4	6	6	4	4	6	5	4	4	4	4	4	6	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	5	4	4	5	3	3	5	2	4	3	3	4	4	4	3	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
6	6	4	3	4	4	6	4	6	6	6	6	6	3	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	6	6	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3

Desempeño laboral individual

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	3	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	2	1	1	3	1
3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	1	4	1
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	1
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	1
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	1	1	1
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	1	1	2	1
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	1	3	4	1
3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	1	2	2	1
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	5	1
5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	3	3	2	2	3	3	3
4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	5	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	1
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	2
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	2	1	1	3	1
4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	1	1	1	2	1
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	1	2	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	3	1
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	1

Anexo 7: Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN - ADULTOS -

Nivel de estudio: Pregrado

Introducción: Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

“Clima organizacional y desempeño laboral”

Este es un estudio desarrollado por: Velásquez Camacho, Sandra Luz, perteneciente a la Universidad San Pedro – SEDE/FILIAL Chimbote.

El objetivo de esta investigación es: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Procedimiento. Llenado de encuesta

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en: las historias clínicas/ registros /base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código de Participante:

Nombre:

Fecha:

Firma del Participante

Anexo 8: Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION DE TESIS EN EL CLAS YAPATERA

DRA. JOVINA LARISA PALOMINO GONZALES
GERENTA DEL CLAS YAPATERA

SANDRA LUZ VELASQUEZ CAMACHO, identificada con DNI N° 03361457, Técnica de Enfermería de la IPRES I-2 Sol Sol, de condición laboral personal nombrado, bachiller en Ciencias Administrativas, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que siendo requisito indispensable para la titulación en mi carrera universitaria la ejecución de un proyecto de tesis y habiendo pensado en realizar dicha investigación en las IPRES del CLAS Yapatera, es que solicito a usted me otorgue el permiso y ordene a quien corresponda se me brinden las facilidades para poder ejecutar dicha investigación que tendrá como población y muestra al personal profesional y técnico de los establecimientos de salud del CLAS Yapatera que usted dignamente dirige.

Por lo antes expuesto:

Ruego a usted acceder a mi petición, por ser de justicia.

Chulucanas, 07 de mayo de 2024

Recibido
07.05.24
3:00 a
[Signature]

[Signature]
SANDRA LUZ VELASQUEZ CAMACHO
DNI N° 03361457

Adjunto: copia de grado de bachiller

Anexo 9: Respuesta a solicitud

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Yapatera, 28 de mayo del 2024

Señora:

Sandra Luz Velásquez Camacho

Estudiante de la Universidad San Pedro

Asunto: se le otorgan facilidades para su estudio

Estimada estudiante, de acuerdo a lo solicitado se le informa que se le otorgan las facilidades para que pueda realizar su estudio, el mismo que deberá tener en cuenta el consentimiento de los investigados, así como la reserva de sus datos sensibles de los participantes.

Atentamente,

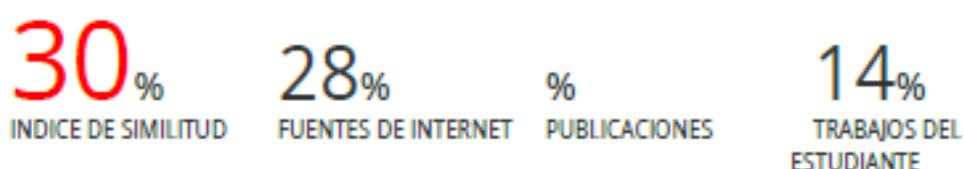


A handwritten signature in blue ink over a rectangular official stamp. The stamp contains the text "MINISTERIO DE SALUD" at the top, "GOBIERNO REGIONAL PIURA" below it, and "JURISDICCION GENERAL DE SALUD" at the bottom. There is a checkmark in a box on the left side of the stamp.

Anexo 11: Reporte de similitud

Clima organizacional y desempeño laboral de Comunidades Locales de Administración de Salud Yapatera Piura, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
	repositorio.uas.edu.mx	

9	Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to unifranz Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad Técnica De Cotopaxi Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Santiago de Cali Trabajo del estudiante	<1 %
23	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %

42	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to uroosevelt Trabajo del estudiante	<1 %
44	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Cliffside Park High School Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
47	moam.info Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo