



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección
de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de
Barranco, Lima – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Alamo Vasquez, Johana de los Angeles (ORCID: 0000-0002-8000-2932)

Alcantara Cuya, Solange Taily (ORCID: 0000-0001-7855-9072)

ASESOR:

Mba. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación en primer lugar a Dios por las fortalezas y oportunidades brindada, a mi familia por su apoyo incondicional en todo el proceso de mi educación, y también algún futuro lector que le pueda aportar algún conocimiento con el presente trabajo.

Solange.

Dedico la presente investigación a mi familia que me apoyo en todo momento en este largo camino.

Johana.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por bendecirme día a día a pesar de este año tan difícil me ha permitido seguir adelante con bienestar y mucha salud, a mis padres Fanny Cuya y Robert Alcántara quienes siempre han confiado en mí y me han apoyado en todas mis metas.

De manera especial a mi docente el MBA. Paredes del Águila, Jardiel por las enseñanzas que nos ha brindado en el proceso de esta investigación, permitiéndome aprender de manera practica la elaboración este trabajo de investigación.

Solange.

Agradezco a Dios que está siempre conmigo. De manera especial a esposo Manuel Cornejo y a mi hijo Joaquin Cornejo, por haberme acompañado, a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades, maestros de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Johana.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de Likert	22
Tabla 2 Prueba de Correlación Rho de Spearman del Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	24
Tabla 3 Prueba de Correlación de Spearman del clima organizacional y el propósito de la evaluación del desempeño.....	25
Tabla 4 Prueba de Correlación de Spearman del Clima Organizacional y el Método para la Evaluación del Desempeño.	26
Tabla 5 Prueba de Correlación de Spearman del el Clima Organizacional y el Desempeño por competencia.	27
Tabla 6 Prueba de normalidad.	53
Tabla 7 Escala de Intervalos de Alfa de Cronbach.....	53
Tabla 8. Análisis de Fiabilidad del Clima Organizacional.....	54
Tabla 9. Análisis de Fiabilidad del Desempeño Laboral.....	54
Tabla 10: Interpretación de coeficiente de correlación Rho Spearman....	55

Índice de figuras

Figura 1 <i>Relación de variables</i>	17
--	----

RESUMEN

La investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco Lima – 2022” tiene como objetivo general determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes de Integradas de salud, Barranco 2022.

La metodología de la investigación fue aplicada, ya que en la investigación nos enfocaremos en resolver los problemas de manera imparcial a través de las hipótesis formuladas, con enfoque cuantitativo ya que los datos recolectados serán medidos mediante instrumento para así poder analizar las variables. El diseño de la investigación fue no experimental. de corte transversal. La población es censal y está compuesta por 30 colaboradores. Se tiene como técnica la encuesta mediante el cual se recopiló la información a través de veinte preguntas referente a nuestras variables, para el instrumento se usó el cuestionario el cual fue validado mediante alfa de Cronbach con un resultado de 0.749 y un nivel de significancia de 0.000. Concluyendo que existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, evaluaciones, competencias.

ABSTRACT

The research entitled "Organizational Climate and Work Performance in the Directorate of Integrated Health Networks South Lima, District of Barranco Lima - 2022" has as a general objective to determine the influence between the organizational climate and work performance in the workers of the Directorate of Networks of Integrated Health, Barranco 2022.

The research methodology was applied, since in the research we will focus on solving the problems impartially through the formulated hypotheses, with a quantitative approach since the data collected will be measured by means of an instrument in order to analyze the variables. The research design was non-experimental. cross section. The population is census and is composed of 30 collaborators. The technique is the survey through which the information was collected through twenty questions regarding our variables, for the instrument the questionnaire was used, which was validated by Cronbach's alpha with a result of 0.749 and a level of significance of 0.00. Concluding that there is a high positive relationship between organizational climate and job performance, rejecting the null hypothesis and accepting the alternate hypothesis.

Keywords: Organizational climate, Work performance, evaluations, competencies.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vienen presentando distintos cambios por la coyuntura de Covid-19, afectando a las organizaciones y sus modalidades de trabajo, por lo cual hubo cambios en la modalidad presencial a la virtual o también llamado teletrabajo.

A nivel mundial estos cambios se dieron repentinamente tanto la OMS y OIT (2021) tomaron medidas preventivas ante la Covid-19 para poder evitar la transmisión, aprobando así el distanciamiento físico, trabajo a distancia, desinfección y protocolos. (p.1)

En el ámbito internacional el empleo en México para la ENOE, (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), los 4,1 millones de mexicanos están buscando trabajo, lo que significa hay un mayor índice de personas desempleadas en busca de alguna oportunidad laboral siendo el incremento de 642.334 por ciento desde que comenzó la pandemia. Esto se ha traducido en un aumento de la tasa de inactividad laboral, es decir, los mexicanos han dejado de buscar trabajo porque no lo encuentran. En este grupo están unos 7,5 millones de personas, por lo que, los 1,6 millones más de las que había anteriormente de la pandemia. (Arredondo, 2022)

En Colombia se vieron afectado el clima y desempeño laboral tal como expone Gonzalez G. (2019), el teletrabajo es una modalidad en la cual trae muchos beneficios tanto al colaborador como a la organización respecto a las facilidades en el horario, la productividad, calidad de trabajo. Sin embargo, las malas prácticas y la falta de metodología organizacional conllevan a que se mezclen el trabajo y lo domestico impactando en el desempeño laboral.

Cabe mencionar que en el ámbito nacional se ha realizado en el 2021 según un estudio realizado por la consultora DENCH, el 55 por ciento de los trabajadores peruanos dijo tener miedo de cometer un error en el trabajo, mientras que solo el 31 por ciento de los trabajadores dijo sentirse seguro. A diferencia de ellos, el 8 por ciento admite sentirse culpable cuando quiere compartir un nuevo concepto, y el 6 por ciento restante experimenta miedo cuando tiene una duda o necesita responder una pregunta. (Gestión, 2021).

La Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, es una entidad pública que se encuentra ubicada en el distrito de Barranco, su misión es gestionar los servicios brindados con equidad y transparencia para brindar al usuario una

atención integral en vista de mejora continua. A partir de la coyuntura parte del personal paso a realizar trabajo remoto provocando desestabilidad en las funciones administrativas, ya que la atención al usuario solo se designó a los que asistían presencial generando mayor carga laboral, estrés, respecto a los colaboradores de forma remota no tenían designado realización de actividades e involucraron el tema de sus labores del trabajo con la familia, también se dejó de lado la retroalimentación, motivación y evaluaciones constantes por parte de la jefatura. Estos puntos ocasionaron que existan cambios en el clima organizacional generando así efectos en el desempeño laboral de los colaboradores.

En nuestra investigación se presenta la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco – Lima 2022?

La justificación de la siguiente investigación es teórica, en la presente investigación se podrá tener mejor conocimiento del clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur Sede Barranco, a partir de las teorías e investigaciones encontradas, a su vez nuestra investigación servirá como aporte para futuras investigaciones.

Respecto a la justificación práctica, en nuestra investigación se brindarán recomendaciones para mejorar o reforzar los objetivos presentados en nuestra investigación a partir de los resultados obtenidos y determinar si existe influencia entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de DIRIS Lima Sur.

El objetivo general es: Determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes de Integradas de salud, Barranco 2022.

Y los objetivos específicos son los siguientes: a) Analizar la influencia entre el clima organizacional y el propósito de la evaluación del desempeño en los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco-Lima 2022. b) Comprobar la relación entre el clima organizacional y el método para la evaluación del desempeño en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022. c) Analizar el vínculo existente entre el Clima

Organizacional y el Desempeño por competencia en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022.

Se formuló la hipótesis general de la siguiente forma:

Existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco – Lima 2022.

Y como hipótesis nula se formuló:

No existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco – Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al respecto con los antecedentes internacionales, se mencionan aportes de diferentes autores que han publicado sus investigaciones académicas, las cuales, se detallan a continuación:

Se consideró del trabajo de Santamaría R. (2020), en su tesis expuesta “Trabajadores en la empresa Datapro S.A. ante la Incidencia en el desempeño laboral y clima organizacional.” en la Universidad Andina Simón Bolívar. en Quito-Ecuador, El objetivo del estudio fue verificar si el clima organizacional tiene repercusión en el rendimiento de los trabajadores en su ambiente laboral. La investigación fue una mezcla de métodos cuantitativos y cualitativos. Descriptiva, explicativa y correlativa, según su ámbito o tipo. La información obtenida de la encuesta con datos en el rango de la escala de Likert, generando una explicación y descripción de cómo el clima organizacional afecta el desempeño.

Según Corradi L. (2020), en su tesis “En el Comando Brigada de Montaña VIII – Ejército Argentino sobre Cultura organizacional y factores del clima laboral claves en el rendimiento del personal – Ejército Argentino – Ejército Argentino. En el marco teórico, se basa en brindar información respecto a sus dos variables, por lo cual es aplicada. Para su metodología el enfoque es cualitativo ya que no hay medición numérica, centrándose en los comportamientos de los individuos dentro de la organización. El estudio que se da es descriptivo y se dio mediante entrevistas, es así que al obtener los datos y posterior a ello realizar un análisis se concluye que mediante mayor reconocimiento se puede lograr mejorar el ambiente laboral de manera significativa.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se mencionan aportes de investigaciones académicas con las variables que se están estudiando, las cuales, se detallan a continuación:

Se consideró del trabajo de Chanduvi A. (2021), en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “El Gallo más Gallo” Chepén, 2021” en la Universidad Cesar Vallejo en Chepén- Perú: De igual la metodología es aplicada, diseño no experimental del tipo descriptivo - correlacional, como técnica usaron la encuesta y como herramienta se realizó indagación, el cual se aplicó a 25 colaboradores. mediante el coeficiente de Rho

Spearman se dio como resultado de 0,460 y una significancia 0.021 entre clima organizacional y el desempeño laboral, habiendo una relación positiva.

Según Vera C. (2018) en su tesis titulada “El Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Institución Castrense, Callao 2018” en la Universidad Cesar Vallejo, pregrado, en Callao – Perú, según el informe, tiene como objetivo determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Institución Castrense, Callao 2018. El estudio es de tipo aplicada se aplicó diseño no experimental, correlacional a nivel causal y diseño transversal, y se realizó con 120 trabajadores administrativos, utilizando dos preguntas de escala tipo Likert, determinando el nivel de confianza mediante el alfa de Cronbach de 0.574 y de significancia 0.000. Obteniendo un resultado positivo.

Sobre los antecedentes locales, se indican aportes de investigaciones académicas actuales correspondiente a las variables en esta investigación, las cuales, se detallan a continuación:

Manifiesta Cornejo J. (2020) en su tesis titulada “cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de las DIRIS LS, 2020” en la Universidad Cesar Vallejo, pregrado, en Lima – Perú, utilizaron un diseño no experimental / transversal para su diseño de investigación, siendo esta de tipo aplicada-correlacional. Su población de estudio se dio en 95 participantes, es decir, se trabajó con una muestra poblacional. Así mismo, la técnica utilizada en este estudio fue la entrevista, su instrumento fue el cuestionario, el resultado fue de alta confiabilidad utilizando el Rho Spearman (0.340) y significancia de 0.001 demostrando que ambos factores tienen una relación fuerte, dando a entender que si los colaboradores cuentan con una cultura organizacional positiva se tendrá mejores resultados.

Plantea Huaraya J. (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y gestión administrativa de la empresa Reles S.R.L en el distrito de Breña, 2017” en la Universidad Cesar Vallejo, pregrado, en Lima – Perú, La investigación se realizó con un diseño no experimental, aplicado de corte transversal y se realizó un cuestionario conformado por 20 preguntas a 35 colaboradores, la medición fue mediante escala de likert, como correlación se obtuvo un resultado de 0.570 y

significancia de 0.000 teniendo una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la gestión administrativa.

Asimismo, sobre el enfoque conceptual de las dos (2) variables que se han considerado en la siguiente investigación con aportes de distintos autores, los cuales serán detalladas. Para la variable clima organizacional tenemos las siguientes definiciones de distintos autores:

Menciona Bordas (2016) el clima laboral es un hemisferio de caracteres el cual provoca ciertas actitudes y comportamientos, los miembros de la organización pueden sentirse motivados o desanimados, sin embargo, el clima laboral es medible y puede cambiar, especialmente para los seniors de la organización.

Expresa Orellana P. (2019) Según esta teoría, el clima organizacional está determinado por el nivel de confianza que existe entre los compañeros de trabajo y cómo interactúan. Sin embargo, cuando existe presión sobre la empresa para lograr ciertos objetivos, pueden surgir diferencias entre los empleados, lo que resulta en un conflicto organizacional. Por lo tanto, es fundamental tener motivación y buen liderazgo para lograr una mayor productividad.

Define Iglesias A. y Sánchez Z. (2015) sostiene que el clima organizacional es la intuición que tienen los trabajadores en ciertas empresas, la cual puede ser medida con diversas herramientas entre ellas la investigación. Esto les permitirá ver dónde están fallando y qué pueden hacer para mejorar para lograr un clima organizacional adecuado. Es fundamental mantener el control y obtener un buen resultado para destacar sobre la competencia.

De igual manera, Jahaira (2015) menciona que el clima organizacional, concluye similarmente que es la intuición de empleados en una organización tienen el mismo entorno y el trabajo realizado, las relaciones entre colaboradores y jefes que encuentran en el trabajo y las diferentes normas formales.

La variable clima organizacional está compuesto por 3 dimensiones según Maldonado (2017):

La primera dimensión Percepción del Clima Organizacional; este depende de cómo interactúe dentro de la organización, enfatizando la conducta, valores, y liderazgo que exista dentro de ella, ya que este último tiene mucha influencia en

cuanto a la motivación de los empleados; sintiéndose libre de expresarse y agregar valor a la empresa.

La segunda dimensión es la Medición del Clima Organizacional, la medición progresiva permite tener el control si es que todo está marchando bien o es necesario tomar acciones para mejorarlo, por ello es necesario realizar encuestas y saber cómo llegar a los colaboradores para obtener la información requerida, esta medición incluso lograra que las empresas obtengan mejores resultados, diferenciándose de otras.

La tercera dimensión es la Cultura Organizacional; este punto es fundamental para los integrantes de la organización, pues de ella depende la relación y el comportamiento dentro de la organización, es por ello que, si existe una cultura organizacional definida con características positivas y alineada a buenas estrategias, existirá un mejor clima organizacional.

Para la variable desempeño laboral tenemos las siguientes definiciones expuestas por diferentes autores:

Refiere Alles, Martha (2017) indica esta definición, el desempeño es el reflejo de tres factores principales: conocimiento, experiencia y competencia. Cuando estos factores se combinan, el desempeño es exitoso; sin embargo, la motivación es necesaria para alcanzar las metas.

Asimismo, Endered (2017), Demuestra la importancia del desempeño laboral para mejorar el desempeño y lograr mejores resultados. No solo eso, sino que a la hora de identificar y categorizar el perfil de cada empleado es necesaria una buena evaluación del desempeño. Para poder evaluar a los empleados de forma integral y eficaz, estos deben conocer las siguientes cuatro áreas de actividad: productividad y calidad del trabajo, eficiencia, formación adquirida y objetivos alcanzados.

De igual forma Silva (2018), analiza que, para obtener un rendimiento positivo es fundamental que los trabajadores pasen por una evaluación constante ante su desempeño y que a su vez esta sea justa para así poder medir el compromiso de cada empleado hacia sus funciones asignada de esta manera se tendrá mayor compromiso y mejores resultados para la organización.

De la misma manera Guartan, Torres y Ollague (2019) examina cómo la evaluación del desempeño laboral se conoce comúnmente como "evaluación de los empleados". Es un método para registrar y evaluar los resultados del trabajo de un empleado. La calificación del desempeño justo es un criterio importante para determinar el nivel de compromiso. Los empleados estarán más comprometidos con una empresa que utilice un método adecuado de evaluación del desempeño (que sea transparente).

La variable desempeño laboral cuenta con 3 dimensiones siendo las siguientes, según Alles, Martha (2017):

La primera dimensión es el desempeño por competencias; para garantizar un puesto dentro de una organización, es necesario medir el desempeño de cada empleado es decir medir su desenvolvimiento dentro de la organización en relación con expectativas o estándares predeterminados, a través de indicadores que permitan evaluar y controlar el comportamiento. Por ejemplo, la evaluación vertical, la evaluación de 360° y la determinación oportuna del desempeño son algunas de las métricas que se pueden utilizar.

La segunda dimensión está definida por el propósito de la evaluación del desempeño. El principal propósito de la evaluación del desempeño es poder influir en la realización de las personas, esto conducirá a muchas mejoras dentro de la organización, ya que les permitirá ver dónde están fallando y dónde pueden mejorar. También podrán determinar el nivel de desempeño, los roles serán más equitativos y podrán tener mejores relaciones con sus líderes. Sin embargo, en ciertos casos, estas evaluaciones se utilizarán para tomar decisiones sobre la remuneración y los roles que se asignarán a los empleados, en esencial para poder dirigir a los colaboradores.

La tercera dimensión los métodos de evaluación del desempeño este método estará determinado por el objetivo deseado; hay tres puntos a considerar: Las características, es un método subjetivo e impreciso que como el nombre lo dice, se apoya en los atributos que tiene una persona, tales como confiabilidad, valores, iniciativa y perseverancia. Basado en el comportamiento, se centra en las acciones que se deberían realizar, teniendo como propósito el desarrollo de las personas, existe un método basado en incidentes críticos, una escala fundamental para medir

el comportamiento y una escala para observar el comportamiento. Estos métodos están centrados en el desarrollo del individuo y tendrán en cuenta las acciones adecuadas para el puesto de trabajo. Por último, pero no menos importante, está los metodos basado en resultados, en el que se evalúan los logros de cada individuo dentro de su puesto y trabajo asignado, así como la medición de la productividad y la gestión de metas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

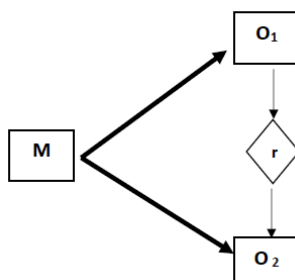
El tipo de investigación fue aplicada, ya que en la investigación nos enfocaremos en resolver los problemas de manera imparcial a través de las hipótesis formuladas, con el fin de mejorar u optimizar de forma eficaz y eficiente los procesos, será de nivel correlacional al medir la interacción que existe entre una variable y otra sin estas ser dependientes entre sí. Con enfoque cuantitativo ya que los datos recolectados serán medidos mediante instrumento para así poder analizar las variables. Ñaupas H., et al (2014)

El diseño de la investigación fué no experimental, en donde el investigador nunca tendrá en las variables el control, es decir no hará ninguna manipulación, tal como lo menciona Domínguez (2015).

Es de corte transversal descriptivo ya que los datos obtenidos se dieron en un tiempo y espacio determinado y se describió las situaciones que han sido investigadas con anterioridad para poder hacer comparaciones con nuestra investigación. (Domínguez, 2015)

Figura 1

Relación de variables



Dónde

M: Muestra - conformada por los colaboradores Sede Barranco - DIRIS Lima
Sur

O1: Clima organizacional

r: Relación

O2: Desempeño laboral

3.2 Variables y Operacionalización

En esta investigación se consideró las siguientes variables:

Variable independiente (VI): Clima Organizacional

Variable dependiente (VD): Desempeño Laboral

Variable independiente: Clima Organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional es generado por las conductas que desarrollan los colaboradores en cuanto a la convivencia que se dan en el ambiente laboral, estas varían ya que es según la percepción de cada colaborador. (Maldonado, 2017)

El concepto operacional: El clima organizacional está compuesto de la Dimensión 1 (percepción del clima organizacional). Dimensión 2 (medición del clima organizacional). Dimensión 3 (cultura organizacional).

Indicadores:

- Liderazgo
- Satisfacción
- motivación
- encuestas
- valores
- creencias

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Según Alles, Martha (2017) Es el conjunto de comportamientos y resultados que se refleja de tres puntos fundamentales: conocimientos, experiencias y competencias, en la cual si se le agrega los valores el desempeño será exitoso, sin embargo, es necesario que exista motivación para así lograr los objetivos

Definición operacional: El Desempeño Laboral está compuesta de la Dimensión 1 (desempeño por competencias). Dimensión 2 (propósito de la evaluación del desempeño). Dimensión 3 (métodos para la evaluación del desempeño).

Indicadores:

- rendimiento
- evaluación
- competencias
- decisiones
- comportamientos
- resultados

La escala de la medición fue ordinal ya que la medición tendrá un orden jerárquico. Ñaupas et. al (2014)

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población

Sullcaray (2013) define un grupo determinado o también se le llama universo, se refiere en contexto en el que se realiza un estudio. Esto quiere decir que las personas tienen que relacionarse en un mismo lugar y ambiente. El universo para este estudio estuvo comprendido por 30 empleados de la DIRIS LS - Sede Barranco.

En la que se tomaron en cuenta ciertos criterios de inclusión:

- Colaboradores del área administrativa.

- Colaboradores que laboran en la sede Barranco.

Los criterios de exclusión fueron:

- Otras áreas como: almacén, mantenimiento, seguridad.

Muestra

Para Ramírez (2007) indica que es posible tomar como muestra a toda la población ya que está dirigida a poco personal, por ello la muestra será censal.

A partir de lo expuesto por los autores se consideró como muestra al total de los individuos para poder ser estudiados por ello, se tomó como muestra a los 30 trabajadores.

Muestreo

Según, Hernández et al., (2014), indica que:

El muestreo es el proceso en la cual se puede elegir a una parte o proporción de un grupo mayor, para poder obtener los datos necesarios de la investigación, esta parte tiene que ser representativa ya que en ella se verá reflejado el producto.

En el presente trabajo de investigación no se necesitó el muestreo ya que al tener una población pequeña se utilizó el total para la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica que se usó ya que por este medio se recopiló la información mediante preguntas referente a nuestras variables. (Baena, 2017). Esta técnica ayudó a medir la investigación que se realizó.

Para el instrumento se usó el cuestionario ya que se tomó en cuenta para la elaboración ciertos criterios como las preguntas cerradas (Baena, 2017).

El presente trabajo estuvo compuesto de 20 preguntas en la cual para poder medir las actitudes y opiniones se utilizó la técnica de Escala de Likert. Al finalizar se obtuvo una puntuación de las declaraciones finales. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Tabla 1. *Escala de Likert*

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

Fuente: Elaboración propia.

La validez se refiere a la efectividad del instrumento para poder medir la recolección de datos y tener un resultado óptimo. (Según Sánchez, Reyes y Mejía 2018)

En este estudio se utilizó la validez de juicio de expertos, contando con tres profesionales que analizaron y observaron los ítems en el cuestionario y a partir de ello validaron tanto en pertinencia, relevancia y claridad de la investigación en mención.

La confiabilidad es la precisión con la cual da la certeza de que se produce los mismos resultados las veces que se requiera. Así como la validez puede entenderse por un error, produce resultados concretos cuando es puesta en práctica en segunda oportunidad siendo casi similar a la primera. Tabla 8 y 9.

Asimismo, George y Mallery (2003) sugieren implementar para una mejor interpretación el coeficiente alfa de Cronbach: como excelente, bueno,

aceptable, cuestionable, pobre, inaceptable. Interpretan las siguientes recomendaciones para evaluar el coeficiente alfa de Cronbach, Tabla 7.

3.5 Procedimientos

Se formuló el cuestionario de 20 preguntas para la encuesta a los colaboradores, dado la coyuntura de emergencia sanitaria por la Covid19 no pudo darse de forma presencial, por ello se realizó de forma virtual por medio de Google cuestionario, el cual fue enviado por correo electrónico y los datos obtenidos fueron exportados en Excel, para luego ser procesados en el programa SPSS v. 26 y así obtener los resultados con sus respectivas interpretaciones. A partir de ello, se pudo realizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis y datos

En este estudio se usó para el análisis de datos el programa estadístico SPSS en español. Por último, se procedió a interpretar las tablas.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se trabajó con ética en todo el proceso de la creación de la misma tanto en la obtención de datos, estructura, estadística, encuesta, así como cada uno de los procesos intervenidos en esta investigación teniendo en cuenta los principios como confiabilidad, consentimiento informado, competitividad.

En consiguiente en el presente estudio se obtuvo una información transparente en tanto a los resultados y el investigador estuvo comprometido a guardar todo tipo de información solicitada a terceros.

IV. RESULTADOS

Objetivo General.

Determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes de Integradas de Salud, Barranco 2022.

H1: Existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco – Lima 2022.

H0: No existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco – Lima 2022.

Tabla 2. Prueba de Correlación Rho de Spearman del Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS.

Interpretación. A partir de los resultados obtenidos en la tabla 2 se obtiene la prueba de correlación Rho de Spearman en la cual se tiene como coeficiente de correlación 0.749 habiendo una relación positiva considerable entre el clima organización y el desempeño laboral. El nivel de significancia es igual a 0.000 por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo Específico

a) Analizar la influencia entre el clima organizacional y el propósito de la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco-Lima 2022.

Tabla 3. Prueba de Correlación de Spearman del clima organizacional y el propósito de la evaluación del desempeño.

			Clima Organizacional	Propósito de la evaluación del desempeño laboral.
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,689**
	Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Propósito de la evaluación del desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS.

Interpretación. Se visualiza en la tabla 3 que la prueba de correlación Rho de Spearman en la cual se tiene como coeficiente de correlación 0.689 habiendo una relación positiva considerable entre el clima organización y el propósito de la evaluación del desempeño. El nivel de significancia es igual a 0.000 por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo Específico

b) Comprobar la relación entre el Clima Organizacional y el Método para la Evaluación del Desempeño en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022.

Tabla 4. Prueba de Correlación de Spearman del Clima Organizacional y el Método para la Evaluación del Desempeño.

		Clima Organizacional	Método para la Evaluación del Desempeño	
Rho de Spearman		1,000	,549**	
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Método para la Evaluación del Desempeño	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
	N	30	30	

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS.

Interpretación. A partir de los resultados visualizados en la tabla 4 se observa la prueba de correlación Rho de Spearman en la cual se tiene como coeficiente de correlación 0.549 habiendo una relación positiva considerable entre el clima organización y el método de la evaluación del desempeño. El nivel de significancia es igual a 0.002 por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo Específico.

c) Analizar el vínculo entre el Clima Organizacional y el Desempeño por competencia en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022.

Tabla 5. Prueba de Correlación de Spearman del el Clima Organizacional y el Desempeño por competencia.

		Clima Organizacional	Desempeño por competencia	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	1,000	,725**	
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño por Competencia	,725**	1,000	
		Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	30	30	

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS.

Interpretación. En la tabla 5 se observa la prueba de correlación Rho de Spearman en la cual se tiene como coeficiente de correlación 0.725 habiendo una relación positiva considerable entre el clima organización y el desempeño por competencia. El nivel de significancia es igual a 0.000 por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en nuestra investigación y la información recopilada como los antecedentes y las teorías se expone la siguiente discusión:

Respecto al objetivo general: Determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes de Integradas de salud, Barranco 2022. En la tabla 2 se obtuvo una correlación de 0.749 y un nivel de significancia de 0.000 aceptando así la hipótesis alterna y rechazando a la hipótesis nula, referente a la tabla 10 se interpreta una relación positiva considerable entre el clima organización y el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos tienen concordancia con la tesis de Chanduvi A. (2021) titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “El Gallo más Gallo” Chepén, 2021” que obtuvo como resultado de correlación mediante Rho de Spearman de 0.460 y un nivel de significancia de 0.021 demostrando que ambos factores tienen una relación positiva y significativa.

Si bien los resultados en las investigaciones varían en el rango de correlación, se puede afirmar que en ambas investigaciones el factor clima organización tiene una influencia directa respecto a la variable desempeño laboral.

Confirmando así, la teoría de Orellana P. (2019) en el cual precisa que la motivación y un buen liderazgo permiten lograr mayor productividad en el desempeño de los colaboradores, por ello es importante que los trabajadores se sientan en confianza entre ellos y con los jefes para así evitar diferencias.

Esto se ve reflejado en los colaboradores DIRIS Lima Sur que consideran a la motivación y la toma de decisiones asertivas de sus jefes inmediatos como pilares fundamentales para mejorar el clima organizacional influyendo positivamente en el desempeño de sus labores diarias.

En relación al objetivo específico: a) Analizar la influencia entre el clima organizacional y el propósito de la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco-Lima 2022. En la tabla 3 se obtuvo como correlación 0.689 y un nivel de significación de 0.000, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, también existe una relación positiva considerable entre el clima organización y el desempeño laboral.

Estos resultados tienen semejanza a la tesis de Vera (2018) titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Institución Castrense, Callao 2018” en la cual obtuvo como resultado de correlación mediante el alfa de Cronbach de 0.574 y de significancia 0.000, obteniendo un resultado positivo.

Se afirma que en ambas investigaciones cuentan con una relación positiva considerable y directa entre el clima organizacional y el propósito de la evaluación del desempeño Laboral.

Confirmando así la teoría de Endered (2017), Demuestra la importancia del desempeño laboral para lograr mejores resultados. No solo eso, sino que a la hora de identificar y categorizar el perfil de cada empleado es necesaria una buena evaluación del desempeño. Para poder evaluar a los empleados de forma integral y eficaz, estos deben conocer las siguientes cuatro áreas de actividad: productividad y calidad del trabajo, eficiencia, formación adquirida y objetivos alcanzados.

Siendo esto comprobado en la DIRIS Lima Sur, donde los colaboradores consideran que las evaluaciones del desempeño constantes son necesarias dentro de la organización para así se pueda medir el avance de cada uno de ellos con el fin de ser considerados o reconocidos por sus méritos.

En relación al objetivo específico: b) Comprobar la relación entre el clima organizacional y el método para la evaluación del desempeño en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022. Se obtuvo un resultado de correlación de 0.549 y nivel de significancia de 0.002 determinando que existe una relación positiva considerable.

Nuestros resultados fueron confrontados con la tesis de Huaraya J. (2017) titulada "Clima organizacional y gestión administrativa de la empresa Reles S.R.L en el distrito de Breña, 2017" la cual cuenta con características similares respecto a la metodología de investigación y obtuvo los resultados de correlación de 0.570 y significancia de 0.000 teniendo una relación positiva moderada entre el clima y gestión administrativa.

Con los resultados de ambas investigaciones se deduce que la influencia del clima organizacional es positiva y directa respecto al método para la evaluación del desempeño.

Confirmando así Guartan et al., (2019) examina cómo la evaluación del desempeño laboral se conoce comúnmente como "evaluación de los empleados". Es un método para registrar y evaluar los resultados del trabajo de un empleado. La calificación del desempeño justo es un criterio importante para determinar el nivel de compromiso. Los empleados estarán más comprometidos con una empresa que utilice un método adecuado de evaluación del desempeño (que sea transparente).

Dentro de la DIRIS Lima Sur existen evaluaciones hacia sus colaboradores, sin embargo; a partir de la coyuntura de Covid-19 los métodos usados no eran adecuados, es por ello que no se obtuvo el avance progresivo del desempeño y tampoco se pudo identificar el rendimiento que tenían los colaboradores que estaban en presencial y los de teletrabajo. Para los colaboradores es relevante contar con una retroalimentación constante y que todos cumplan con sus funciones por igual independientemente de la forma de trabajo en la que se encuentren.

En relación al objetivo específico: c) Analizar el vínculo entre el Clima Organizacional y el Desempeño por competencia en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022. Su resultado fue una correlación de 0.725 y significancia de 0.000 rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, también existe una relación positiva considerable entre el clima organizacional y desempeño por competencia.

Nuestros resultados fueron contrastados con los resultados de la tesis de Cornejo J. (2020) titulada "cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de las DIRIS LS, 2020" el resultado fue de alta confiabilidad utilizando el Rho Spearman (0.340) y significancia de 0.001 demostrando que ambos factores tienen una relación fuerte.

A partir de nuestros resultados y de la tesis comparada, el rango de correlación varía por distintos factores, existe relación positiva y directa entre el clima organización y el desempeño por competencia.

Estos resultados son respaldados por la teoría de Alles M. (2017), donde analiza que, para garantizar un puesto dentro de una organización, es necesario medir el desempeño de cada empleado es decir medir su desenvolvimiento dentro de la organización en relación con expectativas o estándares predeterminados, a través de indicadores que permitan evaluar y controlar el comportamiento. Por ejemplo, la evaluación vertical, la evaluación de 360° y la determinación oportuna del desempeño son algunas de las métricas que se pueden utilizar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye sobre el objetivo general en la presente investigación Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022, una correlación de 0.749 y un nivel de significancia de 0.000 determinando una influencia positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral, considerando que al mejorar la percepción del clima organizacional este influirá de forma positiva en el desempeño.

2. Respecto al objetivo específico: a) Analizar la influencia entre el clima organizacional y el propósito de la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la DIRIS Lima Sur, se obtuvo como correlación 0.689 y un nivel de significancia de 0.000 habiendo una relación positiva considerable entre las variables. Analizando que a medida que los colaboradores perciban desarrollo en ellos, contribuirá con el buen clima organizacional

3. Asimismo, con el objetivo específico: b) Comprobar la relación entre el clima organizacional y el método para la evaluación del desempeño en la DIRIS Lima Sur, se obtuvo un resultado de correlación de 0.549 y nivel de significancia de 0.002, se comprueba que existe una relación positiva considerable entre las variables. Se concluye que a medida que en DIRIS Lima Sur mejore los métodos para realizar las evaluaciones del desempeño, el clima organizacional será ameno.

4. Por consiguiente, en relación al objetivo específico: c) Analizar el vínculo entre el Clima Organizacional y el Desempeño por competencia en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco - Lima 2022. Su resultado fue una correlación de 0.725 y significancia de 0.000 teniendo una relación positiva considerable. Se analizó que el vínculo entre el clima organizacional será más fuerte a medida que se involucre el desempeño por competencia de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Sobre los resultados obtenidos de las dos variables, se evidencia que la motivación y la toma de decisiones del jefe inmediato es fundamental influyendo en la satisfacción y desempeño de los trabajadores, siendo que los trabajadores aportan esfuerzo, tiempo y dedicación, se recomienda al Titular de la Entidad en coordinación con los funcionariados de la DIRIS Lima Sur solicitar mayor presupuesto para mejorar anualmente los incentivos hacia los trabajadores e incluir capacitaciones sobre liderazgo a los jefes con la finalidad de fortalecer el reconocimiento y motivación.

2. Se recomienda al Titular de la Entidad que, en coordinación con la Dirección de Administración, se realicen evaluaciones semestrales del clima organizacional y del desempeño laboral a todos los trabajadores para que puedan identificar las debilidades que se puedan estar presentando.

3. Asimismo a partir de los resultados obtenidos entre el clima organizacional y el método para la evaluación del desempeño, se recomienda al Titular de la Entidad que en coordinación con el área encargada analicen el método de evaluación actual y evalúe el posible cambio a un método más adecuado.

4. Asimismo, se recomienda al Titular de la Entidad que, en coordinación con el área de Recursos Humanos para mejorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño es necesario que las evaluaciones sean objetivas respecto a las competencias requeridas para el puesto y al desempeño realizado durante el periodo de evaluación.

REFERENCIAS

Alles, Martha (2017) *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Behar R. (2008) *metodología de la Investigación*. Editorial Shalon.

Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación. 3ª. Edición. Grupo Editorial Patria. Mexico*. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>

Bal S. (2020). *Quality of work life, job satisfaction and job performance*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=OD5AEAAAQBAJ&pg=PA18&dq=job+performance&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjNqL_9xJr4AhUkNrKGHcXyBv4Q6AF6BAgEEAI#v=onepage&q&f=false.

Bordas M.(2016). *Gestión estratégica del clima laboral. edición digital*. Edición Digital 2016. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Collin M., Toshihiko M. (2018). *True Kaizen: Management's Role in Improving Work Climate and Culture*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=N2Q-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=organizational+climate+book&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=organizational%20climate%20book&f=false.

Corradi L. (2020), *Cultura organizacional y clima laboral como factores claves en el desempeño de personal civil dentro del Comando de Brigada de Montaña VIII – Ejército Argentino*. Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado de <http://siip2019-2021.bdigital.uncu.edu.ar/15754>

Cornejo J. (2020), *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las Redes Integradas de Salud Lima Sur Barranco, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68777>

Chanduvi A. (2021), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “El Gallo más Gallo” Chepén, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76763/Chanduvi_PA1-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, J. (2015). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. 3ª. Edición. Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Editorial Grafica Real S.A.C.

Endered (2017) *4 formas de evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>

Gestión (2021). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. Lima. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.

Gonzalez G (2019). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la productividad en el teletrabajo. Recuperado de <https://guillermoygloria.com/clima-laboral/estrategias-para-mejorar-el-clima-organizacional-y-la-productividad-en-el-teletrabajo/>

Griffin, MA, Curcuruto, MM (2016). Safety Climate in Organizations. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414>

Guartan, Torres y Ollague (2019) *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. 593 Digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Santamaría R. (2020), *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DATAPRO S.A. Universidad Andina Simón Bolívar en Quito- Ecuador*. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. 6ta Edición*. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huaraya J. (2017) *Clima organizacional y gestión administrativa de la empresa Reles S.R.L en el distrito de Breña, 2017*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27707/Huaraya_EJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

HoBbach C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. Edición 2019. Recuperado el 5 de Junio 2022, de <https://es.b-ok.lat/ireader/4980406>.

Iglesias A. y Sánchez Z. (2015) *Generalidades del clima organizacional*. SCIELO. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002

Jahuiria (2015) *Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de Apoyo Sandia II- 1, Puno 2015 (Tesis)*. Recuperada de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/unappuno/853/1/Jahuiria_Zea_Lizbet_Juana.pdf

Maldonado (2017) *Comportamiento, Desarrollo y cambio Organizacional*. Issuu. Obtenido de https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/comportamiento__desarrollo_y_cambio/372?ff

Ñaupas, H., Novoa, E., Villagómez, A y Mejía, E. (2014) *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá-Colombia. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Orellana P. (2019) *Clima organizacional*. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>

OMS (2021). *Prevención y mitigación de la COVID-19 en el lugar de trabajo*.núm.1. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/341672/WHO-2019-nCoV-Workplace-actions-Policy-brief-2021.1-spa.pdf>

Silva (2018) *Edit. Ciencias. a gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Ed (1º). Edit. Ciencias

Vera C. (2018), *El Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Institución Castrense, Callao 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30626>

Vertiz O. (2020), *El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020*. Universidad Cesar Vallejo en Lima -Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53094#:~:text=Los%20resultados%20arrojan%20que%20el,medio%20y%20el%2011.8%20%25%20alto.>

Robbins S., Judge T. (2017). *Organizational Behavior*. Recuperado de <https://es-book.lat/ireader/2925859>

Ryu K (2020). *The impact of organizational Ethical climate on Organizational commitment and Job Performance* . Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=khLbDwAAQBAJ&pg=PR7&dq=orga>

nizational+climate+book&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiRycPD2Jb4AhUmkZ
UCHSirDNI4HhDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=organizational%20climat
e%20book&f=false.

Sánchez H, Reyes C. y Mejía K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera edición. Perú. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Seifollahi, N., Rahimi Koloor, H. (2019). *The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery*. Recuperado a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24354>.

Schein E. (2016). *Organizational Culture and Leadership*, 5th edition Recuperado de <https://es.b-ok.lat/ireader/5061981>

Spector P. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=XRXEAAAQBAJ&pg=PT91&dq=job+performance&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjNqL_9xJr4AhUkNrkgHcXyBv4Q6AF6BAgLEAl#v=onepage&q=job%20performance&f=false

Sullcaray, S. (2013). *Metodología de la Investigación - Manual Autoformativo*. 1ª. Edición. Editorial Universidad Universal S.A.C.

Tulio Ramírez (2010) *Como Hacer un proyecto de Investigación*. Editorial Panapo. Venezuela.

Tziner A., Felea M., Vasiliu C. *Relating ethical climate, organizational justice perceptions, and leader-member exchange*. Recuperado el 15 de Mayo 2022 .de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231337099006>.

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco Lima – 2022	Se entiende por clima organizacional el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre sus conductas. (Maldonado, 2017)	El clima organizacional está compuesto de la Dimensión 1 (percepción del clima organizacional).	1. percepción del clima organizacional	- Liderazgo - Satisfacción	ordinal
		Dimensión 2 (medición del clima organizacional).	2. medición del clima organizacional	- motivación - encuestas	ordinal
Clima organizacional		Dimensión 3 (cultura organizacional).	3. cultura organizacional	- valores - creencias	ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco Lima – 2022	Según Alles, Martha (2017) El desempeño de una persona, en cualquier actividad, laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se puedan agrupar en tres ejes principales: los conocimientos, la experiencia práctica y las competencias. (pág. 28-29)	El Desempeño Laboral está compuesta de la Dimensión 1 (desempeño por competencias). Dimensión 2 (evaluación del desempeño). Dimensión 3 (métodos para la evaluación del desempeño).	1. Desempeño por competencias	- rendimiento - calificación	ordinal
2. Propósito de la evaluación del desempeño			- competencias - decisiones	ordinal	
3. Métodos para la evaluación del desempeño			- comportamientos - resultados	ordinal	
Desempeño laboral					

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CARRERA: CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.

TEMA: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección de
Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito de Barranco Lima – 2022

INSTRUCCIONES:

La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos, servirá para conocer la Influencia del desempeño laboral en el clima organizacional en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, durante la pandemia. Por eso, es necesario que conteste TODAS las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos específicos establecidos en la investigación. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor tu situación.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal para la persona que trabajará en esta evaluación, por ende, asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información personal. Los cuestionarios se destruirán una vez se coordinen los aspectos correspondientes.

Muchas gracias por su colaboración.

A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas a la Gestión por Competencias, marque solo una alternativa según considere conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

El significado de cada número es:

1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Variable Independiente. CLIMA ORGANIZACIONAL							
Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
	Percepción del Clima Organizacional	Liderazgo					
1		En la Dirección de Redes Integradas Lima Sur, los trabajadores se sienten seguros al plantear problemas o inquietudes a su jefe inmediato.					
2		Usted considera que su jefe inmediato brinda direcciones claras para llevar a cabo tus labores.					
		Satisfacción					
3		Usted siente que su trabajo le hace sentir realizado.					
4		Usted cree que la toma de decisiones del jefe inmediato, influye en la satisfacción de los trabajadores.					
	Medición del Clima Organizacional	Motivación					
5		Usted está de acuerdo que la motivación laboral es importante en la DIRIS Lima Sur.					
6		La ausencia de motivación limita el comportamiento organizacional en DIRIS Lima Sur.					
		Encuestas					
7		Las encuestas permitirán analizar el clima organizacional de la DIRIS Lima Sur.					
	cultura organizacional	Valores					
8		Sus compañeros demuestran valores en la DIRIS Lima Sur.					
9		Recibe usted un buen trato en la DIRIS Lima Sur.					
		Creencias					
10		Las creencias expresan la identidad de la DIRIS Lima Sur.					

Variable Dependiente. DESEMPEÑO LABORAL			PORCENTAJES				
Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
	Desempeño por Competencia	Rendimiento					
1		La modalidad remota tiene el mismo rendimiento laboral que la modalidad presencial en los trabajadores de la DIRIS Lima Sur.					
2		En la DIRIS Lima Sur reconoce a sus colaboradores por sus logros.					
		Evaluación					
3		La DIRIS Lima Sur fomentan la retroalimentación efectiva tanto en la modalidad presencial como remota.					
4		Usted considera necesario que la DIRIS Lima Sur evalúe el desempeño progresivo de los colaboradores.					
	Propósito de la evaluación del desempeño I	Competencias					
5		Los colaboradores de DIRIS Lima Sur cumplen con un perfil competitivo.					
6		Usted considera que sus labores le permiten utilizar sus habilidades de la mejor manera.					
		Decisiones					
7		Cree usted que en la DIRIS Lima Sur se toma decisiones efectivas.					
	Métodos para la evaluación del desempeño	Comportamiento					
8		La DIRIS Lima Sur está preparada para asumir cambios por coyuntura externa o interna.					
9		Las conductas al desarrollar sus labores define el desempeño laboral.					
		Resultado					
10		La evaluación del desempeño laboral contribuirá al mejoramiento organizacional de la DIRIS Lima Sur.					

Anexo 3. Validez de los instrumentos de recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Carrasco Pintado Pablo Ramón

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administrador

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Alcántara Cuya Solange y Álamo Vásquez Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Ciudad de Lima, 08 de Mayo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Carrasco Pintado Pablo Ramón

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administrador

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Alcántara Cuya Solange y Álamo Vásquez Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

 APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Ciudad de Lima; 08 de Mayo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gabriela Medina Guizado

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración de Negocios - MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Alcántara Cuya Solange y Álamo Vásquez Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)



CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Lima, 16 de Mayo de 2022

Firma de experto informante
N° 72674439



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gabriela Medina Guizado

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Alcántara Cuya Solange y Álamo Vásquez Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Lima; 16 de Mayo de 2022

.....
Firma de experto informante
Nº 72674439



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CIFUENTES LA ROSA AGLIBERTO CESAR

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Economista

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Alcántara Cuya Solange y Álamo Vásquez Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)



CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE _____

PROMEDIO DE VALORACION:

43

Ciudad de Lima, 17 de Mayo de 2022

DR. AGLIBERTO CESAR CIFUENTES LA ROSA

DNI 09534164



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CIFUENTES LA ROSA AGLIBERTO CESAR

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Economista

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Alcántara Cuya Solange y Álamo Vásquez Johana

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

DR. AGLIBERTO CESAR CIFUENTES LA ROSA

Ciudad de Lima; 17 de Mayo de 2022

DNI 09534164

Anexo 4. Autorización para aplicar la encuesta piloto.

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Señor:
Pio Pelagio Yapo Quispe
Director General
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur


Yo, **Johana de los Angeles Alamo Vásquez**, identificado con D.N.I N° 43090814, domiciliado en Calle Enrique Openheimer 599 Dpto 402 – San Juan de Miraflores, que encontrándome realizando mi Proyecto de Tesis Titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Distrito Barranco Lima - 2022" en la Universidad Cesar Vallejo, ante usted me presento y expongo:

Que, con la finalidad de presentar mi investigación para obtener mi Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, y como parte de ello es necesario recabar información; motivo por el cual solicito a usted la autorización para realizar el cuestionario a los trabajadores del Área de Administración de la DIRIS Lima Sur.

POR LO TANTO:

Solicito a usted señor Director General acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Barranco, 04 de mayo de 2022.


Bach. Johana de los Angeles Alamo Vásquez
DNI N° 43090814

22-025338-00

MINISTERIO DE SALUD DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR TRAMITE DOCUMENTARIO		
04 MAYO 2022		
RECIBIDO	FECHA	FIRMA
		

Anexo 5.

Tabla 6. Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,924	30	,034
V2	,915	30	,020

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS

Interpretación: El valor que arroja tanto para el clima organizacional como para la variable de desempeño laboral es mejor a 0.05; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que los datos que se analizan no tienen una distribución normal y a su vez está compuesto por menos de 50 elementos, utilizando así la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Tabla 7. Escala de Intervalos de Alfa de Cronbach

Confiabilidad del Instrumento	
Intervalo	Nivel
0; 0,5	Inaceptable
0.5; 0,6	Pobre
0,6; 0,7	Débil
0,7; 0,8	Aceptable
0,8; 0,9	Bueno
0,9; 1	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Análisis de Fiabilidad del Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,743		10	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS.

Tabla 9. Análisis de Fiabilidad del Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,784		10	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS.

Interpretación: El valor del alfa de Cronbach de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.743 y 0.784 respectivamente, según la tabla 8 y 9 la fiabilidad se encuentra en un nivel Aceptable. Por lo tanto, el instrumento es confiable para su aplicación.

Tabla 10: Interpretación de coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	Correlación nula
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia