



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima laboral y desempeño de los trabajadores del Centro de
Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte,
Ayacucho 2022**

AUTORA:

Ccorahua Alvites, Estefany (orcid.org/0000-0002-4435-6143)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres por todo el apoyo incondicional, que en todo momento guiaron mis pasos para seguir con mi formación profesional.

A mi docente por compartir sus conocimientos poder desarrollarlas en mi vida profesional.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por guiarme y acompañarme para concluir mis objetivos y metas propuestas. A mis padres, por brindarme su apoyo, pese a las dificultades que se nos presentaron.

A la Universidad Cesar Vallejo y a su plana docente que con sus conocimiento, sabiduría y experiencias contribuyeron a mi desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
4.1 Nivel descriptivo.....	25
4.2 Nivel inferencial.....	33
4.2.1 Prueba de normalidad.....	33
4.2.2 Hipótesis general.....	34
4.2.3 Hipótesis específica 1	35
4.2.4 Hipótesis específica 2.....	36
4.2.5 Hipótesis específica 3.....	37
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de variables	51
Tabla 2 Escala de medición	21
Tabla 3 Validación de expertos	21
Tabla 4 Fiabilidad clima laboral	22
Tabla 5 Fiabilidad Desempeño laboral	22
Tabla 6 Niveles de la variable clima laboral	25
Tabla 7 Niveles de la dimensión liderazgo	26
Tabla 8 Niveles de la dimensión motivación.....	27
Tabla 9 Niveles de la dimensión reciprocidad	28
Tabla 10 Niveles de la variable desempeño laboral	29
Tabla 11 Niveles de la dimensión retroalimentación	30
Tabla 12 Niveles de la dimensión trabajo en equipo	31
Tabla 13 Niveles de la dimensión reconocimiento del trabajo.....	32
Tabla 14 Prueba de normalidad o paramétrica	33
Tabla 15 Correlación entre las variables	34
Tabla 16 Correlación entre dimensión y variable	35
Tabla 17 Correlación entre dimensión y variable	36
Tabla 18 Correlación entre dimensión y variable	37

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de correlación	17
Figura 2 Niveles de la variable clima laboral	25
Figura 3 Niveles de la dimensión liderazgo	26
Figura 4 Niveles de la dimensión motivación	27
Figura 5 Niveles de la dimensión reciprocidad	28
Figura 6 Niveles de la variable desempeño laboral	29
Figura 7 Niveles de la dimensión retroalimentación	30
Figura 8 Niveles de la dimensión trabajo en equipo	31
Figura 9 Niveles de la dimensión reconocimiento del trabajo	32

Resumen

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022. La metodología fue de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional. La población considerada fueron 30 trabajadores con muestra censal. Sobre la técnica utilizada correspondió al cuestionario, con instrumentos validados por juicio de tres expertos y confiables mediante Alfa de Cronbach obteniendo el 0.967 y 0.931 respectivamente de cada variable. Sobre los resultados que se obtuvieron en clima laboral el 53.3% consideran nivel bueno; mientras que, en desempeño laboral el 63.3% consideran nivel bueno. Para la prueba de hipótesis se respaldó con el estadígrafo Rho de Spearman el valor p (sig. bilat.) es $0.004 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.507, en consecuencia, se concluye que el clima laboral tiene correlación positiva considerable con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022; reflejándose que mientras mejoran las dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad; asimismo, va superándose la retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento por parte del trabajo en el personal que trabaja en el centro de salud.

Palabras clave: clima laboral, desempeño laboral, Liderazgo, Motivación, Reciprocidad.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the relationship between the work environment and the performance of the workers of the Huamanguilla Health Center of the North Health Micro Network, Ayacucho 2022. The methodology was of an applied type, quantitative approach, non-experimental, transversal design, correlational. The population considered was 30 workers with a census sample. Regarding the technique used, it corresponded to the questionnaire, with instruments validated by the judgment of three experts and reliable by means of Cronbach's Alpha, obtaining 0.967 and 0.931 respectively for each variable. Regarding the results obtained in the work environment, 53.3% consider a good level; while, in job performance, 63.3% consider a good level. For the hypothesis test, the Spearman's Rho statistician was used, the p value (sig. bilat.) is $0.004 < 0.050$ and the correlation coefficient is 0.507, consequently, it is concluded that the work environment has a considerable positive correlation with work performance in the workers of the Huamanguilla Health Center of the North Health Micro Network, Ayacucho 2022; reflecting that while improving the dimensions leadership, motivation, reciprocity; likewise, feedback, teamwork and recognition by the work of the personnel working in the health center are being surpassed.

Keywords: work environment, work performance, Leadership, Motivation, Reciprocity.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un tema de gran importancia a nivel mundial en las organizaciones, estudios demuestran que un ambiente laboral agradable, satisfactorio, ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores. El clima laboral es todo lo que está alrededor de los colaboradores, esto podría influir de manera significativa en el desarrollo y cumplimiento de las tareas y metas asignadas, ya que señala que cuanto mejor sea el ambiente de trabajo mejor será el desempeño y por ende los resultados. Ante ello la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación de estas dos variables (Narasuci et al, 2018).

A nivel internacional según los investigadores Molina et al, (2019) observaron que existe un nivel significativo de relación entre estas dos variables, indican que en países como Ecuador el clima laboral es un factor importante dentro de las organizaciones, ya que es de suma relevancia para cada uno de los colaboradores, las cuales deben presentar ambientes físicos como un ambiente socializador agradable y que de acuerdo al entorno donde se encuentran y la perspectiva que tienen de ellos su desempeño puede ser positivo o negativo en el cumplimiento de las metas establecidas. Mencionan que el desempeño se basa en las disponibilidades que brindan las organizaciones y está en respuesta a todo lo que concierne el entorno donde se encuentran.

Leon et al, (2017) señalan que muchas empresas a nivel nacional como Trujillo no le dan importancia al clima laboral, y que por parte de los jefes existe demasiada exigencia de un buen desempeño dentro de sus respectivas funciones y los colaboradores tienden a realizar sus actividades bajo mucha presión, sin embargo, estos no les brindan motivación, capacitaciones u otras herramientas para su buen desempeño, y debido a esto los trabajadores no pueden percibir las dificultades o problemas. Mencionan que existe una estrecha relación entre las dos variables, un buen clima laboral permitirá al colaborador sentirse un factor importante dentro de una organización o empresa, tendrá buenos resultados en sus actividades diarias dentro de estas y el eficiente uso de recursos.

A nivel local en un centro de salud de Ayacucho donde se presta servicios de cuidado para salud, se percibe que el personal no tienen claro los objetivos institucionales y sus prioridades, también la falta de comunicación y coordinación entre ellos, lo cual ha incrementado durante el tiempo de pandemia a causa del COVID 19, porque no se tuvo previsto estrategias para asumir este reto de atención a los pacientes y la falta de coordinación para un mejor desempeño laboral, por ende fomentar un mejor clima laboral, así como también la falta de toma de decisiones en el momento oportuno fue generando problemas de estrés laboral, falta de motivación, entorno físico de conflictos, lo que conllevó a evidenciar dificultades para niveles bajos de desempeño laboral incidiendo en la atención de los servicios que les otorgan a los pacientes.

Ante lo expuesto se planteó como problema: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022? Y como problemas específicos: ¿Cómo es la relación entre el liderazgo y desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022? ¿Cómo es la relación entre la motivación y desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022? ¿Cómo es la relación entre la reciprocidad y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022?

La presente investigación se justifica teóricamente porque se fundamenta en brindar conocimientos que servirán como material de apoyo para conocer sobre el clima laboral y desempeño, de manera que el centro de salud pueda tomar acciones como capacitaciones a su personal de trabajo; y, en el aporte social considerando a partir de los resultados que se obtengan que serán orientes que guiarán para mejores decisiones para menguar la problemática detectada. Además, respecto al aporte metodológico, los instrumentos, los métodos, las técnicas e incluso el procedimiento de la investigación son utilizados para poder hacer la respectiva medición de las variables de estudio que podrán aplicarse a otras investigaciones similares al contexto estudiado, donde los beneficiarios directos serán los

participantes o la población que participa y tomarán medidas para la mejora del clima laboral y el desempeño.

Se planteó como objetivo general: determinar la relación entre el clima laboral con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022. Asimismo, los específicos: Identificar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022. Identificar la relación entre la motivación y desempeño en los trabajadores de un Centro del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022. Identificar la relación entre la reciprocidad y desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

En cuanto a la hipótesis general se establece que: existe relación significativa entre el clima laboral con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022. También específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022. Existe relación significativa entre la motivación con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022. Existe relación significativa entre la reciprocidad con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se conocerán indagaciones efectuadas a nivel internacional y nacional, los que servirán como precedente para llegar a la discusión con los resultados de la presente tesis que permitan formular conclusiones coherentes a los objetivos. También, se describirán las definiciones de las variables, dimensiones e indicadores como respaldo teórico, siendo el soporte de conocimientos.

En lo que respecta a los antecedentes internacionales se consideró a Aragadyay (2022) desarrolló una investigación titulada Influencia de la comunicación interna en el desempeño del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba, con el objetivo delimitar el predominio de la comunicación intrínseca en desempeño del personal. La metodología fue con enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo y correlacional. La población fue 57 personas, personal que laboral en la institución. Técnica e instrumento, se empleó la encuesta, en los resultados de patrones de comunicación y clima organizacional. Se concluye que la influencia de la satisfacción, remuneración, la estabilidad, incentivos, contribuyen a formar un ambiente cálido de trabajo.

Rosales et al, (2018) en la tesis titulada Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del Hospital Alfredo Ítalo Perrupato, consideró como objetivo decretar la nivelación de impacto entre el ambiente laboral y desempeño de los profesionales de enfermería. Su metodología fue descriptiva, enfoque cuantitativo y tipo no experimental, transeccional correlacional. La población y muestra manejada conforma 45 profesionales de enfermería. El tipo de instrumento utilizado fue la encuesta. Deduce que se halla conexión directa entre la satisfacción con el desempeño laboral, teniendo como objetivo de sostener ambiente propicio en los especialistas de enfermería del hospital.

Pino et al, (2021) en la investigación Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo, estimó como objetivo analizar el predominio del clima organizacional en el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa, tipo empírica método analítico, correlacional y descriptivo. Su población fue 30 participantes, mediante la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento con escala tipo Likert. Estableciendo la conclusión

que la motivación es muy importante y relevante en los trabajadores, así como también la comunicación interpersonal es fundamental. Tubo como resultado que en medio existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño.

Paredes (2021) desarrollo la tesis titulada Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados, con el objetivo de precisar la correspondencia en medio del clima organizacional y desempeño. La tesis fue aplicada, no experimental, cuantitativa, correlacional y diseño transversal. Estableciendo una población de 379 participantes en la muestra. Desarrollando a través de la aplicación del cuestionario mediante 55 preguntas con Likert como escala. Con respecto a los resultados de las cadenas de supermercados se afirma que las condiciones propicias permiten conllevar el clima organizacional con mayor idoneidad, permitiendo fortalecer el desempeño logrando alcanzar mayores crecimientos en producción.

Meza (2021) desarrollo la investigación titulada Influencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Mendel S.A., proponiendo como finalidad delimitar el predominio del clima organizacional en el desempeño laboral. Su metodología residió en el enfoque cuantitativo, método deductivo, alcance correlacional. La población fue de 62 trabajadores utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que el clima organizacional fue deficiente, evidenciándose en las serias dificultades sobre la falta de reconocimiento al desempeño laboral, conllevando a falencias organizativas y la planificación. Por otra parte, el desempeño se consideró regularmente, detectando deficiencias, como por ejemplo la ausencia de respaldo institucional, por no abordar en el estímulo de sus cumplimientos y logros de metas.

En cuanto a los antecedentes nacionales se consideró a Paredes (2019) su investigación tuvo como título El clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital de Pucallpa 2017, su objetivo calificar la correspondencia entre las estas variables. Esta investigación es tipo descriptivo, correlacional. Su población fue de 90 participantes, aplicándose un cuestionario de 20 preguntas. Llegando a deducir que se halla correlación muy baja entre las variables, y como consecuencia no contribuye al logro de una relación de manera positiva entre el clima laboral y el desempeño en los colaboradores del hospital.

Bautista (2018) desarrolló una investigación titulada Clima organizacional en el centro de salud Vista Alegre, Ayacucho 2017, su finalidad primordial fue precisar la nivelación del clima organizacional, siendo de método cuantitativo, nivel descriptivo y tipo no experimental. Población 40 cooperadores, incluidos 28 de sexo femenino y 12 de sexo masculino. Las técnicas fueron mediante la encuesta. De igual modo se cuantificó la media de la muestra total, extrayendo que 67.23 esté localizado en el nivel por mejorar. Se llegó a la conclusión que se manifiesta la apreciación del contexto con inconvenientes, en las dimensiones cultura, diseño organizacional y más incluso en el potencial humano, en el cual el indicativo de retribución se localiza en el nivel no saludable; por consiguiente, son determinados a laborar competentemente y como consecuencia, dichos comportamientos no sobrellevan a una óptima atención a los pacientes.

Rodríguez (2022) desarrolló una investigación titulada Clima laboral y desempeño de los colaboradores de una Cooperativa de ahorro y crédito, Lima 2021, con la finalidad de establecer la nivelación de correspondencia mediante el clima y el desempeño de los colaboradores. Su metodología fue correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Con 110 trabajadores de población. Aplicó como técnica el cuestionario y la escala de opiniones CL-SPC como instrumento. Concluyendo que, sí se halla correspondencia entre el clima laboral y el desempeño, así mismo la autorrealización con la comunicación, evidenciándose en el desarrollo de la organización, está basada ante el personal quienes ejercen la actividad laboral.

Joyo (2019) su investigación titulada Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Comercial de Electro Sur S.A., Tacna 2019, tuvo como objetivo decretar la relevancia del clima laboral y desempeño de los trabajadores de gerencia comercial. Con nivel de investigación causal no explicativo, tipo pura básica y diseño no experimental. La técnica fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, su población fue de 36 colaboradores de la gerencia comercial. Llegando a la conclusión que se encuentra un agradable clima laboral y desempeño en la gerencia comercial, en consecuencia, los trabajadores se hallan responsabilizados con la organización y perciben que consiguen lograr sus finalidades personales y profesionales. Asimismo, se debe

tener en cuenta que un predominio negativo de un indicativo o dimensión puede simplificar la nivelación de rendimiento en los laboradores.

Torres & Chipana (2018) desarrolló una investigación titulada Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud Licenciados, Ayacucho, con finalidad de precisar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud. Metodología con enfoque cuantitativo, tipo aplicativo y diseño no experimental, correlacional y transversal; la población correspondió a 50 trabajadores; se hizo uso de técnicas de encuesta y observación. Los instrumentos fueron el cuestionario auto informado y ficha de cotejo. Llegando a concluir que no se encuentra correspondencia entre el clima organizacional con el desempeño laboral en una intensidad débil en el centro de Salud.

Sobre las bases teóricas la variable clima laboral se precisa como el espacio tanto físico como humano, en el cual se desenvuelve una predispuesta actividad o algún trabajo. Se va incluyendo desde la manera en cómo se relacionan los colaboradores o empleadores hasta el desarrollo de la satisfacción que los mismos sienten en el trabajo, esto quiere decir que es un medio en el que se va a desarrollar ciertas actividades, de acuerdo con la organización así como también la naturaleza de ese ambiente, ya que se encuentre en medio para ofrecer una mejor tranquilidad entre los empleados, de esta manera los colaboradores también pueden desarrollar su trabajo respecto a las funciones que les compete mejorando el rendimiento. Considerándose también como aquel ambiente en el que se inhala comodidad donde llevan a cabo sus diversas actividades (Naranjo & Kuchen, 2021).

Por otra parte, el clima laboral influye de manera significativa respecto a los sentimientos y las emociones de los empleados o colaboradores, ya que cuando una persona se encuentra dentro de un adecuado clima laboral éste se caracteriza por tener ánimos positivos dentro del trabajo, esto quiere decir que impulsa la intervención de los demás, compañerismo y cultura organizacional, asegurando de esta manera que se pueda cumplir metas y objetivos beneficiando en el tiempo ya sea en breve, regular o prolongado plazo. Por ello, es importante para que se sientan motivados, dispuestos para poder cumplir sus propósitos laborales, a consecuencia, cada uno de los trabajadores se esfuerza por mejorar de manera continua dentro de su ámbito laboral (Pedraza, 2020).

Con respecto a las dimensiones consideradas sobre la dimensión Liderazgo viene a ser aquel conjunto o serie de actividades y habilidades que van a servir en un futuro para poder encabezar y acompañar a un conjunto de individuos, a pesar de ello, el líder no es solo dicho sujeto que obtiene la competencia de persuadir dentro de un grupo o equipo sino también tiene la capacidad de proporcionar ideas innovadoras motivando a cada uno de sus integrantes a poder participar sacando lo mejor de uno mismo (Pilligua & Arteaga, 2019).

También, López et al, (2018) citan a los autores como Max Weber quien menciona que el líder es dicho individuo que se responsabiliza de poder guiar a otras personas por un camino adecuado y correcto con la intención de adquirir los objetivos específicos y las metas que comparten, esta persona guía al grupo se reconoce como el orientador. Otro autor citado es Collins, quien refiere que el líder es un personaje sencillo, que se singulariza por su humildad y generosidad, pero con la finalidad de un anhelo de desarrollo.

Considerando los indicadores del liderazgo Yamassake et al, (2021) plantea sobre la dirección definiendo que es aquel avance comunitario de habituación de los recursos de una determinada organización, todo ello por intermedio de una estrategia lógica de acción, el cual conseguirá una máxima productividad y rentabilidad, de esta manera el mantenimiento de la misión- objetivo se encontrará aprobada en dicha organización, por lo que la dirección también se define como un proceso de trabajar por medio de las personas y agrupación de personas más un conjunto de recursos para adquirir los objetivos instaurados.

Asimismo, el indicador de toma de decisiones es aquel procesamiento que consiste en reunir toda la información necesaria, evaluando las alternativas, las consecuencias y los beneficios, para luego tomar una determinada decisión final y que éste sea posible. la toma de decisiones es como una metodología que va a consistir en reunir diferentes informaciones evaluando cada alternativa para luego dar el siguiente paso y generar una estrategia de afronte si es que sucediera algún acontecimiento de gravedad (Yamassake et al, 2021).

Otro indicador fundamental que es la resolución de problema se define como aquella competencia para poder reconocer un determinado contratiempo, tomando

prevenciones lógicas para finalmente detectar una determinada resolución pretendida, supervisando y evaluando el accionamiento del mismo, es aquella destreza cognitiva, adaptativa y flexible, que finalmente indicará la apertura curiosidad y el pensamiento divergente, todo ello a través de la observación y el reconocimiento de todo su entorno, lo cual va a conducir a la auto eficacia y al empoderamiento (Yamassake et al, 2021).

El último indicador estimado es el conocimiento del objetivo es aquello que posibilita producir dentro del entendimiento los aspectos y las diferentes relaciones imprescindibles e importantes de la realidad, donde las divergentes ideologías pueden llegar a suministrar o de alguna manera obstaculizar el descubrimiento de la esencia y de algunos procesamientos y objetos de aquellas leyes que puedan explicar su surgimiento, el desenvolvimiento de ello y la transformación (Yamassake et al, 2021).

En cuanto a la dimensión Motivación se define a través de Cruz et al, (2021) que dentro del centro laboral es aquel proceso mediante el cual los colaboradores desarrollan sus competencias que encabezan a cierta concretización de definidos objetivos al ejecutar una determinada actividad, para poder satisfacer sus necesidades o expectativas, estos esfuerzos dependen en mayor y menor satisfacción según cómo perciben aquella conducta futura de los colaboradores.

Por otra parte, Dávila et al, (2021) manifiesta que la motivación puede ser extrínseca cual es impulsado hacia el accionar generado por factores externos, estos pueden ser el aumento de un salario o un ascenso; una motivación intrínseca que es dicha motivación que procede con base en los factores internos, es decir por una satisfacción personal y propio.

En ese sentido se plasman indicadores que según Yslado et al, (2021) definen al estímulo como aquella recepción de algún cambio que será mediante los receptores sensoriales, dicho cambio puede ser tanto externo al organismo como algún ruido u olor o también algo interno, así como la sed o el agotamiento; la respuesta es el modo en que el organismo va a reaccionar a dicho estímulo, también puede ser positiva o negativo. el estímulo también puede ser una

necesidad para poder sentirse motivados y realizar alguna acción en favor del bienestar.

También, el segundo indicador condiciones de trabajo son un conjunto de aspectos del ambiente del centro laboral, con ciertas potenciales finalidades tanto negativas para la salud de los sujetos que laboran al interno de la empresa, incluyendo a ello las facetas contextuales y tecnológicas, así como también las cuestiones de organización y ordenación del trabajo, las condiciones de trabajo también tienen cierta influencia en la salud de las condiciones del empleado (Yslado et al, 2021).

Definiendo como tercer indicador la realización personal o la autorrealización, es la actitud positiva de poder lograr desarrollar y alcanzar las motivaciones personales, teniendo ambiciones y esperanzas mediante el crecimiento personal, la realización personal generalmente hace referencia a poder lograr el máximo potencial de una determinada persona, logrando el éxito y construyendo una vida feliz de las que se pueda sentir satisfecha, sin embargo, la realización personal depende de cada ser humano, ya que para otros la realización personal puede basarse en estudios o en temas sentimentales (Yslado et al, 2021).

Tratando sobre la dimensión reciprocidad Quijano (2019) define que es más general en la actualidad ya que se encuentran con colaboradores o trabajadores que desde un inicio buscan mejorar y desarrollan a un ritmo adecuado las diferentes actividades para cualquier empresa que de repente bajan su rendimiento y su comportamiento laboral.

Sin embargo, Gonzales (2022) manifiesta que las consecuencias de una falta o poca reciprocidad podría ser un caos ya que irá avanzando de manera gradual en cada trabajador llevando a la empresa a situaciones de poca eficiencia y bajando los niveles de ingreso, porque las actividades se articulan como equipo de trabajo y que cada función individual está interconectada con cada actividad del integrante que conforma el objetivo final de la producción.

De la reciprocidad se sostienen indicadores respaldados por Mandemio (2020) quien manifiesta sobre la aplicación del trabajo se recomienda realizar un contrato confirmar un acuerdo entre el empleador y jefe, todo ello mediante un contrato

individual en la cual se expresarán una voluntad del trabajador para poder realizar sus actividades de manera remota, tú también se tendrá en cuenta el tiempo y la habitualidad, detallando el equipamiento ir a compensación de gastos, se tendrá en cuenta también el detalle alguna forma de monitoreo.

El segundo indicador referido es la retribución es aquella compensación en la que una determinada persona o una organización es aquella compensación en la que una determinada persona o una organización Va a recibir como una contraprestación de algún bien o un servicio que se haya ofrecido a corto o largo plazo, esto se puede realizar de diferentes maneras tanto de forma tangible como intangible. esto quiere decir, porque se trata de un intercambio de un bien o un servicio específico por lo cual se hace una compensación o un pago particular (Mandemio, 2020).

Finalmente, el indicador equidad es aquella justicia social bueno posición hacia la letra del derecho positivo, por lo que la equidad se representa principalmente por la práctica de la imparcialidad para poder inspeccionar el derecho de cada persona manejando la influencia para poder ser iguales, dicho término se adapta hacia una regla para que sea un caso más concretizado con la finalidad de que éste tenga miedo justicia, Por otra parte también es aquel principio fundamental que debe estar el presente por aquellos profesionales que se encuentran laborando en un determinado tiempo y espacio (Mandemio, 2020).

A través de la segunda variable que es el desempeño laboral hace referencia a la particularidad del trabajo o del servicio que ejecuta el colaborador dentro de la empresa u organización, dentro de este ámbito se encuentran las aptitudes profesionales hasta sus habilidades personales e interpersonales, los cuales van a incidir de manera directa en las consecuencias de la organización; en definición el desempeño laboral se trata de cómo una determinada persona o colaborador se comporta y desarrolla su trabajo como empleador, del mismo modo en la forma en cómo impacta dentro del negocio, tanto de modo positivo como negativo, específicamente por ello es fundamental, no solo porque podría rendir en menor posibilidad, sino porque un deficiente desenvolvimiento podría damnificar a la empresa y de este modo desalentar a los demás, pero si el colaborador es aquella persona con energías positivas tiene la capacidad de poder aumentar la motivación

y generar mayor capacidad de lograr cada objetivo de la empresa (Castro et al, 2020).

Por otra parte, Delgado et al. (2020) define que el desempeño laboral básicamente se encuentra evidenciado en la productividad y la calidad del empleado respecto a los objetivos que se debe cumplir dentro de la empresa, el cual en un futuro es llamado como productividad; incluye también la eficiencia del colaborador. Esto va posteriormente de la productividad y de calidad, donde la eficiencia se ocupa de comprender los diferentes aspectos de la persona de manera consciente, básicamente el colaborador tiene la capacidad de desarrollar las diferentes tareas o actividades que se le otorga dentro de la empresa; incluye también la actitud y el esfuerzo que pone el colaborador. Finalmente es importante que la persona tenga la capacidad, la habilidad de desarrollar trabajos en equipo, en coordinación con los demás y desarrollando una comunicación asertiva con el resto de los componentes del equipo para un resultado positivo.

Entre las dimensiones consideradas fue la retroalimentación laboral que según Castro et al, (2020) plantea que está considerada tradicionalmente como una herramienta integral, el cual es parte de un proceso de desarrollo profesional, siendo esto un medio de transmisión o un feedback hacia una persona acerca de sus acciones, con la única finalidad de actuar sobre las acciones futuras, ya sea que se deba mantener o deben ser reforzadas o modificadas para poder corregirlas y obtener mejores resultados a futuro.

También, Gonzales (2020) menciona que la retroalimentación laboral no es una herramienta para juzgar a la persona, sino más bien pretende modificar una determinada acción para que éste sea eficaz dirigiéndose a la persona respecto a lo que hace y a lo que no hace. Esta dimensión es importante para que el colaborador pueda tener mejor visión acerca del trabajo que se encuentra realizando para que en un futuro pueda progresar y mejorar.

Entre los indicadores considerados se menciona según el tiempo de respuesta es aquella cantidad de forma general y total de un tiempo en el que una persona puede tardar en responder una solicitud o algún informe que tenga que ver cosas servicio, dicho servicio puede ser cualquier situación o trabajo el equipo,

siendo así que el tiempo de respuesta o de servicio es aquel tiempo en el que tarda en realizar la persona un determinado trabajo o un trabajo solicitado por una persona (Gonzales, 2020).

En mención al segundo indicador La definen que la efectividad es aquella capacidad de poder lograr y conseguir algo deseado en lo que se realiza, esta es una forma de política pública efectiva, el cual consigue dar solución al conflicto en un aspecto, por ello si se quiere generar el incremento económico, un gubernativo de forma, eficaz podría ser real mermar las tasas de disposición, así mismo , existen momentos en las que no deriva eficaces dentro de la fluidez, del mismo modo dicho concepto tiene una relación con el comportamiento de sus variables (Gonzales, 2020).

Con referencia del tercer indicador el incremento de una producción se debe principalmente al desarrollo y el diseño de productos generalmente nuevos, donde la meta principal de un crecimiento de elaboración es muy bien jerarquizado en proyectar un bien al mercado de manera rápida como sea admisible, esto nos menciona que minimiza el periodo de salida al mercadillo, para ello se realiza una prueba piloto qué a futuro será fabricado bajo las condiciones de una serie de producción (Gonzales, 2020).

Tratando la dimensión de trabajo en equipo de acuerdo a Ramírez et al. (2021) mencionan que toma importancia en la aparición de la necesidad de mejorar la actitud y el rendimiento de un grupo de trabajadores, el cual surge cuando las personas intentan cooperar utilizando cada uno sus habilidades de manera individual y aportan en la retroalimentación constructiva para ir más allá del objetivo trazado dentro de la empresa o de la organización.

No obstante, Gabel & Riva (2021) manifiestan que el trabajo en equipo tiene la capacidad de fomentar la lealtad, la seguridad y la autoestima, que va a satisfacer las necesidades de manera individual de los integrantes del equipo, valorando el sentimiento o sentido de pertenencia y esforzándose por tener mayor relación laboral positiva dentro y fuera del trabajo.

Haciendo mención entre sus indicadores respaldado por Izquierdo et al, (2021) señala que la relación personal conlleva que el clima laboral consta

básicamente de la claridad y la experiencia que se va a generar con los colaboradores, las relaciones que se han de construir entre los equipos de trabajo y sus líderes los cuáles sean de bazar en la confianza, la constante retroalimentación y sobre todo el respeto, para ello el líder tiene que encontrarse siempre disponible para su colaborador dándoles consejos cuando sean solicitados y también debe realizar cierto acompañamiento adecuada.

También, el indicador de la comunicación es aquel intercambio de diferentes ideas, informaciones que sepan a producir entre 2 o más personas Juárez diferentes con la finalidad de poder aportar cierta información y de este modo recibirla, entre el proceso van a intervenir siempre un hablante y un receptor donde además se tendrá de por medio un recado que se debe poner de manifiesto entre ambas partes, por ello es importante la comunicación para poder desarrollar un adecuado entendimiento entre ambas personas (Izquierdo et al, 2021).

El último indicador lograr un determinado objetivo, desarrolla en las personas a poder seguir definiendo y dar seguimiento aquellos objetivos y metas de una determinada empresa a pesar de que éstos puedan ser difíciles, algo que se debe demostrar y realizar ante la empresa para poder lograr de manera satisfactoria con cada meta y objetivo trazado dentro del tiempo determinado, el logro del objetivo depende de las estrategias de afronte que desarrollaron todos los integrantes de una empresa (Izquierdo et al, 2021).

Definiendo la tercera dimensión, reconocimiento del trabajo. según Navarro et al. (2022) mencionan que viene a ser aquella gratitud que expresa el jefe de la empresa o el gerente a cada uno de sus colaboradores, respecto a su desempeño durante el tiempo en el que se encuentran laborando, fomentando de ese modo bienestar emocional y coadyuvando a su motivación.

Asimismo, Delgado et al. (2020) manifiesta que el reconocimiento laboral se orienta teniendo el objetivo de reconocer el desempeño laboral del colaborador y reforzar las conductas y comportamientos poniendo en práctica para que más adelante den un resultado mejor en el rendimiento y en las acciones respecto a la organización de manera positiva.

En tal sentido se plasman tres indicadores, siendo el primero las relaciones laborales las relaciones laborales o personales así encuentran establecidas entre los elementos importantes del centro laboral, donde por un lado se encuentra el trabajo, para el otro lado escenario si finalmente el proceso productivo, pero las relaciones laborales se dan específicamente entre 2 personas, los cuales buscan mayor productividad dentro de la empresa o del ámbito laboral, siendo importante para regular las condiciones de trabajo (Vinelli, 2020).

Se define el segundo indicador la comunicación que es aquella habilidad que es la más valorada dentro del ámbito laboral, ya que la comunicación permite a que los trabajadores y los colaboradores se puedan comprender y entender a sí mismos y a los demás, con la única finalidad de poder construir relaciones positivas, agilizando ciertos procesos o actividades para lograr desarrollar los objetivos o las metas que se han establecido previamente, todo ello se logrará mediante los distintos canales, ya sean gráficos, escritos u otros (Vinelli, 2020).

Por último, el tercer indicador el logro de objetivo que generalmente tienen la particularidad de ser realizados en un determinado tiempo o plazo, donde la persona puede ser mayor disciplinado y mantener constantemente una determinada motivación para poder desarrollar y ejecutar cada ambición o meta dicha por la empresa como por sí mismo colaborador o trabajador, esto quiere decir que el éxito se dará de ser el producto de la disposición anticipada echa en la mayoría de los sucesos con impulso individual (Vinelli, 2020).

Con respecto al marco conceptual se define el término trabajador, que es aquella persona que se encarga de prestar servicios hacia una empresa, organización u otras personas, en los cuales los servicios son retribuidos o remunerados, en el cual el trabajador está sometido ya sea a una institución o alguna persona de manera particular. Sin embargo, dentro de cada país la persona debe tener la edad legal para poder convertirse en un trabajador, en caso de no tener la edad legal la persona pasa a ser considerada como un trabajador infantil, el cual en cada país lo constituye de diferente forma. Trabajadores son aquellas personas que brindan atención, servicio o desarrollan alguna actividad a cambio de una subvención económica (Westreicher, 2020).

Los centros de salud es una institución o un establecimiento, donde se van a impartir los diferentes servicios de salud asimismo también la atención más simple y primordial, por ende los lugares de salubridad vienen a ser una interpretación más simplificada o reducida al de los centros hospitalarios y de las clínicas, pero éstos cuentan con factores y demandas simples para realizar ciertas curas o prestar atención en los primeros auxilios, siendo así que no cuentan con grandes tecnologías ni espacios complejos en los cuales se puedan desarrollar mayores atenciones, como en los hospitales, siendo así que la meta primordial de los lugares de bienestar viene a ser otorgar una asistencia principal y primordial ante diversas posturas de salubridad los cuales deben ser tratados en un hospital. Los lugares de salubridad todos aquellos ambientes de asistencia principal en diversas localizaciones, así mismo puede ser en circunscripciones municipales, por lo cual varían de tamaño en los diferentes elementos disponibles con los que se encuentran (Prado, 2020).

III. METODOLOGÍA

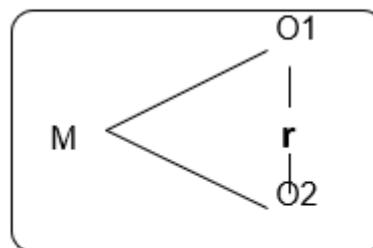
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido que se pretende resolver problema investigativo, considerando la utilidad de conocimientos o fundamentos científicos que lo respalden (CONCYTEC, 2018). También será de enfoque cuantitativo, debido a que la utilización de instrumentos aplicados para la recogida de información que permiten cuantificar y medir, demostrándose luego en resultados mediante la estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

Con respecto al diseño de la investigación correspondió al no experimental, de corte transversal, también descriptivo y correlacional. Será no experimental porque no existirá intervención por parte del investigador sobre la realidad encontrada, transversal debido a que se aplicarán los instrumentos en una sola ocasión participante, descriptivo porque se orienta a caracterizar las propiedades de cada variable, y finalmente correlacional debido a que busca conocer la asociación entre las variables consideradas (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama de correlación



M = Muestra
O₁ = Clima laboral
O₂ = Desempeño laboral
R = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente

Definición conceptual: La primera variable es el clima laboral, lo cual es definida en el ámbito físico como humano, en el cual es desarrolla a través de actividades determinadas o alguna labor. Se va incluyendo desde la manera en cómo se relacionan los colaboradores o empleadores hasta el desarrollo de la satisfacción que los mismos sienten en el trabajo, esto quiere decir que es un medio en el que se va a desarrollar ciertas actividades, correspondiendo a lo organizativo como también la eficacia de ese ambiente, ya que se encuentre en medio para ofrecer una mejor tranquilidad entre los empleados, de esta manera los colaboradores también pueden desarrollar su trabajo respecto a las funciones que les compete mejorando el rendimiento. Considerándose también como aquel ambiente en el que se inhala comodidad donde llevan a cabo sus diversas actividades (Naranjo & Kuchen, 2021).

Definición operacional: La operacionalización de la variable clima laboral se realizará a través de la técnica encuesta con el instrumento del cuestionario de tipo Likert, compuesta por tres dimensiones: liderazgo, motivación y reciprocidad.

Indicadores: En la primera variable del clima laboral los indicadores considerados son diez: dirección, toma de decisiones, resolución de problema, conocimiento del objetivo, estímulo, condiciones de trabajo, realización personal, aplicación al trabajo, retribución y equidad. Además, constituida de 20 ítems, que serán administrados mediante el cuestionario de manera individual durante 15 minutos a cada participante.

Escala de medición: Para la variable uno que es el clima laboral, se considerará la escala ordinal por medir en jerarquía los niveles: pésimo, regular y bueno. Los que serán realizados en puntuaciones de percentiles mediante los baremos, considerando los valores: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable dependiente

Definición conceptual: La segunda variable del desempeño laboral, se define como la eficacia en el servicio que el colaborador realiza a través de la empresa u organización, dentro de este ámbito se encuentran las competencias de profesionalismos inmerso a las habilidades personales e interrelación social, los cuales van a incidir de manera directa en los resultados de la organización; también cómo se comporta y desarrolla su trabajo como empleador, del mismo modo en la forma en cómo impacta dentro del negocio, así como también en sentido favorable o negativa, necesariamente por ello es fundamental, no solo porque podría rendir en menor posibilidad, sino porque un mal desempeño podría perjudicar a la empresa y de este modo desalentar a los demás, pero si el colaborador es aquella persona con energías positivas tiene la capacidad de poder aumentar la motivación y generar mayor capacidad de lograr cada objetivo de la empresa (Castro et al, 2020).

Definición operacional: La operacionalización de la variable desempeño laboral se realizará a través de la técnica encuesta con el instrumento del cuestionario de tipo Likert, compuesta por tres dimensiones: retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo.

Indicadores: En la segunda variable del desempeño laboral los indicadores considerados son diez: tiempo de respuesta, efectividad, incremento productivo, relación personal, comunicación, logro de objetivo, retribución, reciprocidad, compromiso, compatibilidad de intereses. Además, constituida de 20 ítems, que serán administrados mediante el cuestionario de manera individual durante 15 minutos a cada participante.

3.3 Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población se refiere de acuerdo a Oré (2015) afirma como el conjunto total de elementos considerados para la observación y recolección de datos según rasgos comunes que se pretende estudiar; asimismo es la representación fundamental para los resultados a obtener que serán

procesados luego de la recogida de información mediante los instrumentos como técnicas convenientes para su veracidad.

La población considerada estuvo compuesta por 30 trabajadores del Centro de Salud, Ayacucho – 2022, mediante los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Trabajadores que autorizaron participar.
- Trabajadores que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que estuvieron en desacuerdo de participar en la investigación.
- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.

El muestreo con respecto a Oré (2015) manifiesta que es intencional cuando el que investiga establece a los elementos específicos para ser considerados a partir de la población a un subconjunto; por lo tanto, siendo el proceso de obtener una cierta cantidad partiendo del total de elementos considerado para llegar a la muestra.

Por lo tanto, el muestreo fue censal porque se consideró al total de la población como muestra de estudio, debido a que también es factible evaluar a todos cumpliendo con la aceptación del consentimiento informado que permite cumplir la ética de la recolección de datos; por lo tanto, se considerará a 30 trabajadores de ambos sexos del Centro de Salud, Ayacucho – 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se trabajó fue la encuesta, que según Baena (2017) plantea que son procedimientos apoyados de recursos existentes o que se pueden crear con el fin de realizar la recolección de información, que posteriormente con estos datos se procesarán para llegar a ciertos análisis con el objetivo de llegar a respuestas que vayan en coherencia a los propósitos planeados.

Instrumento

Los instrumentos que se aplicaron fueron las encuesta que de acuerdo a Baena (2017) manifiesta que es el medio que favorece para la recolección y procesamiento de datos obtenidos mediante las técnicas aplicadas, como, por

ejemplo: guías de observación, entrevistas, cuestionarios. Por tanto, los instrumentos que se emplearon fueron mediante fichas de cuestionario con estructuración correspondientemente validado por juicio de tres expertos y también la confiabilidad del estadístico Alfa de Cronbach, organizado para el clima laboral compuesto de tres dimensiones, diez indicadores y 20 ítems siendo en liderazgo (1-8), motivación (9-14) y reciprocidad (15-20). También, el desempeño laboral se compone de tres dimensiones, diez indicadores y 20 ítems, correspondiendo a retroalimentación (1-6), trabajo en equipo (7-12) y reconocimiento del trabajo (13-20), mediante lo cual se de uso la siguiente escala de medición.

Tabla 2

Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4	5

Validez

Hernández y Mendoza (2018) señalan que la validación corresponde al grado que el instrumento otorga en la veracidad cumpliendo los que pretende medir, es la mejor aproximación posible a la verdad y que respalda a elaborar conclusiones válidas. Los cuestionarios sobre el clima laboral y desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022, fueron sometidos a tres expertos, quienes respaldaron la coherencia de constructo del instrumento.

Tabla 3

Validación de expertos

Variable	N°	Experto	
Clima laboral	1	Dra. África Calanchez Urribarri	Aplicable
	2	Dr. Kerwin José Chávez Vera	Aplicable
	3	Dr. Mirko Merino Nuñez	Aplicable
Desempeño laboral	1	Dra. África Calanchez Urribarri	Aplicable
	2	Dr. Kerwin José Chávez Vera	Aplicable
	3	Dr. Mirko Merino Nuñez	Aplicable

Confiabilidad

Permite otorgar la veracidad de respuestas de los evaluados mediante la prueba aplicada a quince internos, soportados con el estadístico Alfa de Cronbach, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los ítems

ST²: Varianza de la suma de los ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Logrando obtener la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, la variable clima laboral el valor de 0.967 lo que afirma la confiabilidad altamente significativa; asimismo, en la variable desempeño laboral el valor de 0.931 afirmando la confiabilidad altamente significativa.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	20

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	20

3.5 Procedimientos

Se iniciará con la presentación de solicitud al centro de salud y obtener la carta de aceptación, seguidamente la ficha del consentimiento informado que cada evaluado asumirá su rúbrica de manera libre para su participación. Posteriormente se procesarán los datos con el apoyo de la estadística y programa informáticos en dos etapas: La primera, será la estadística descriptiva con el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y gráficos de frecuencias con su respectiva interpretación. La segunda, se desarrollará a través de la estadística inferencial con el programa del SPSS para conocer el

nivel de confiabilidad de los instrumentos, también para dar respuesta a las hipótesis planteadas, que en respuesta a los objetivos se podrán establecer conclusiones, los que demostrarán la labor científica plasmada a lo largo del proceso investigativo, cumpliendo los parámetros correspondientes para garantizar el aporte de la misma tesis, favoreciendo a la población estudiada y también a contextos similares que puedan orientar su aplicación.

3.6 Método de análisis de datos

La consideración del método deductivo se orienta a particularizar en hechos concretos a partir de situaciones generales, apoyándose de procesos que pueden ser postulados, leyes, que implican un análisis en lo posible científico si se trata de la realización de investigaciones o tesis, para que tengan la consistencia fiable (Baena, 2015).

Se aplicará este método deductivo porque el desarrollo en el problema y antecedentes se establecerán de lo general a lo particular llegando a especificar en la población de estudio caracterizando sus propiedades.

El otro método considerado es el inductivo, lo cual se enfatiza de aspectos particulares a inferir conclusiones que se pueden establecer como hechos válidos si cumplen ciertos parámetros orientados a características científicas basadas en el razonamiento de simples a complejas, explicando el fenómeno y tendencias de comportamientos establecidos (Baena, 2015).

Se aplicará este método inductivo, debido a que el proceso se dará de lo particular a lo general, partiendo de los enunciados de problemas, objetivos e hipótesis respaldados por los resultados para inferir en conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

Para el buen cumplimiento del proceso de investigación se respaldará por los principios generales, que viene a ser: respeto por las personas en su integridad y autonomía, búsqueda del bienestar, justicia, honestidad, rigor científico, competencia profesional y científica, responsabilidad. Por otra parte, sobre el desarrollo de la investigación se debe cumplir con evitar afectación a los seres humanos, animales y plantas. Sobre la publicación y difusión cumplir con las

autorías, asimismo la publicación del artículo científico, considerando la política de antiplagio, de lo contrario tendrá que asumir los riesgos de faltas y sanciones estipulados en el capítulo IV, siendo: faltas de ética, factores atenuantes y agravantes, procedimiento administrativo y sanciones (Universidad César Vallejo, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1 Nivel descriptivo

Tabla 6

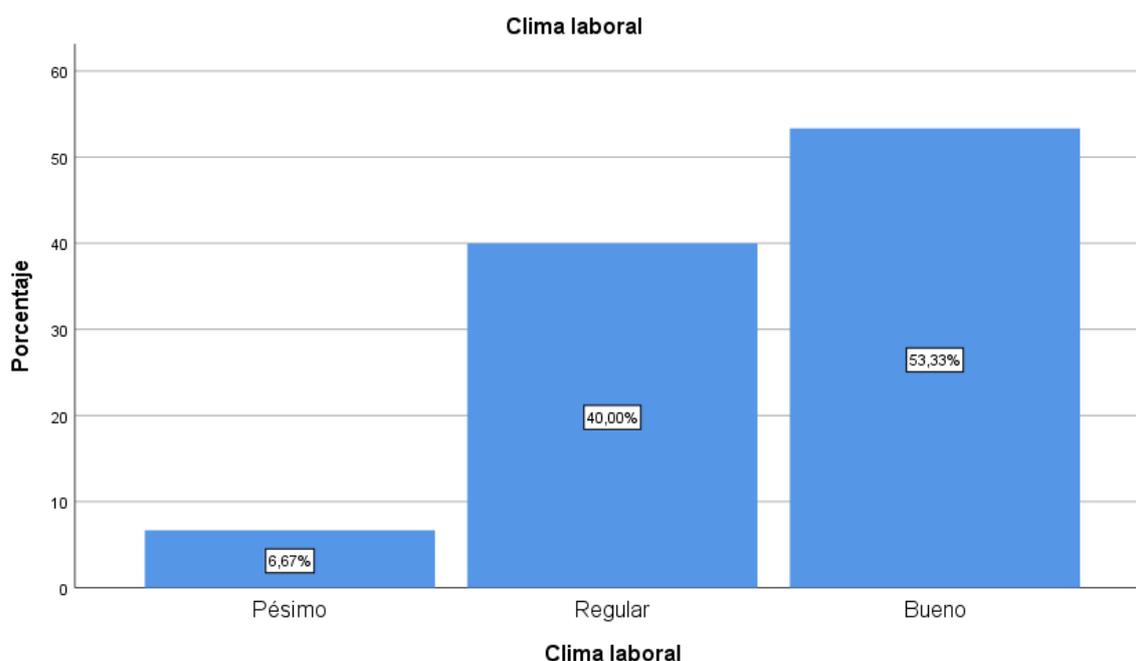
Niveles de la variable clima laboral

		Clima laboral			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Pésimo	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	12	40,0	40,0	46,7
	Bueno	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 2.

Niveles de la variable clima laboral



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 6 y Figura 2 de los resultados obtenidos, en cuanto a los niveles de la variable clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla se observa que el 53.3% consideran nivel bueno, el 40.0% consideran nivel regular; mientras que, el 6.7% consideran nivel pésimo.

Tabla 7

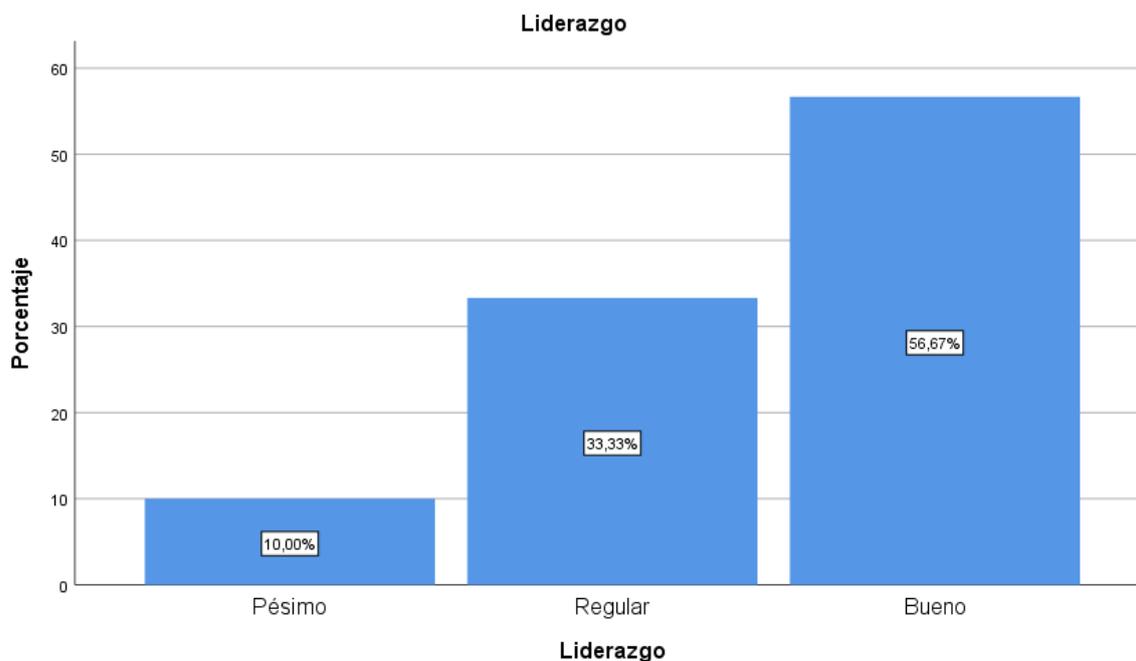
Niveles de la dimensión liderazgo

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	10	33,3	33,3	43,3
	Bueno	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 3

Niveles de la dimensión liderazgo



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 7 y Figura 3, en cuanto a los niveles de la dimensión liderazgo, el 56.7% consideran nivel bueno, el 33.3% consideran nivel regular; mientras que, el 10.0% consideran nivel pésimo.

Tabla 8

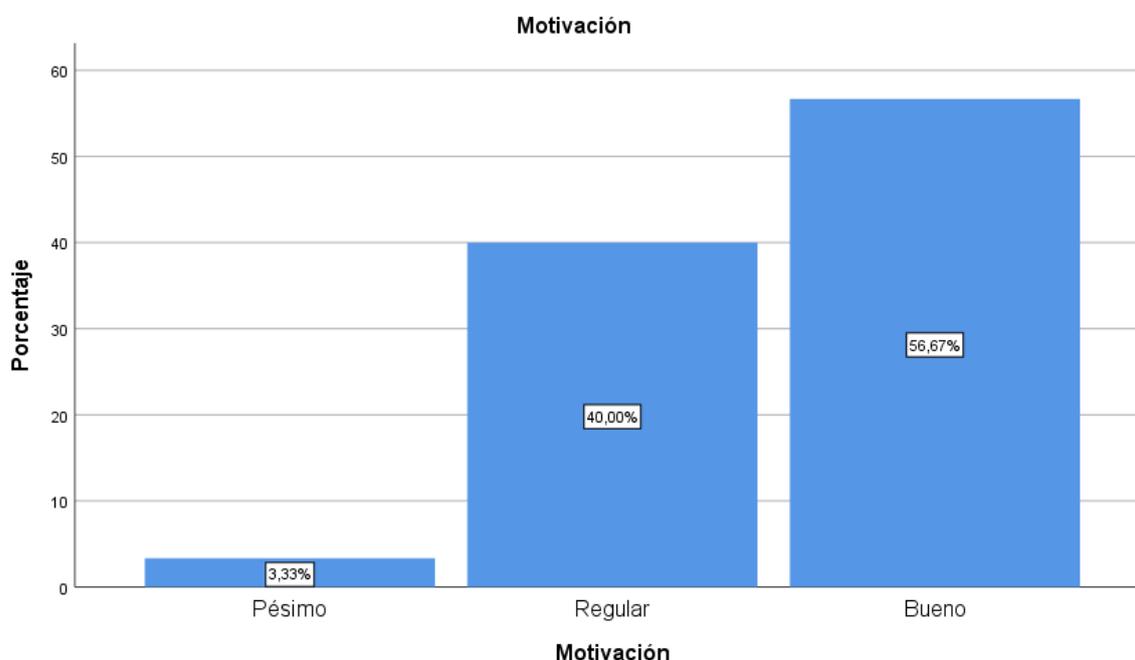
Niveles de la dimensión motivación

		Motivación			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Pésimo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	12	40,0	40,0	43,3
	Bueno	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 4

Niveles de la dimensión motivación



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 8 y Figura 4, en cuanto a los niveles de la dimensión motivación, el 56.7% consideran nivel bueno, el 40.0% consideran nivel regular; mientras que, el 3.3% consideran nivel pésimo.

Tabla 9

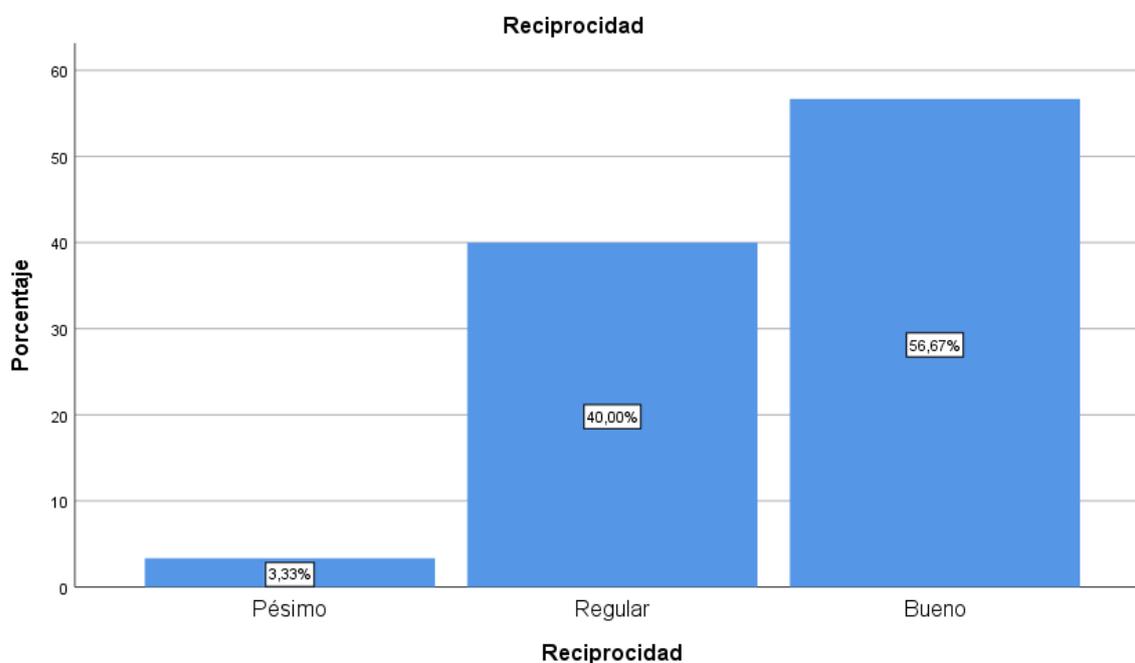
Niveles de la dimensión reciprocidad

		Reciprocidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	12	40,0	40,0	43,3
	Bueno	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 5

Niveles de la dimensión reciprocidad



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 9 y Figura 5, en cuanto a los niveles de la dimensión reciprocidad, el 3.3% consideran nivel pésimo, el 40.0% consideran nivel regular; mientras que, el 56.7% consideran nivel bueno.

Tabla 10

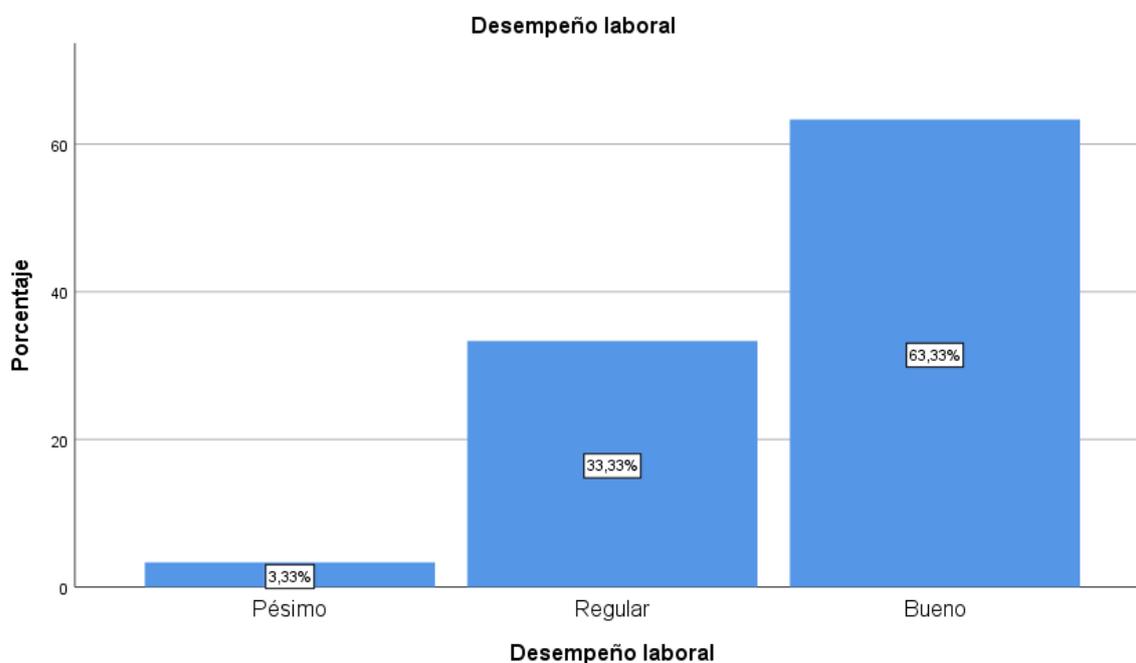
Niveles de la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	10	33,3	33,3	36,7
	Bueno	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 6

Niveles de la variable desempeño laboral



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 10 y Figura 6, de los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla, el 3.3% de los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla consideran nivel pésimo, el 33.3% consideran nivel regular; mientras que, el 63.3% consideran nivel bueno.

Tabla 11

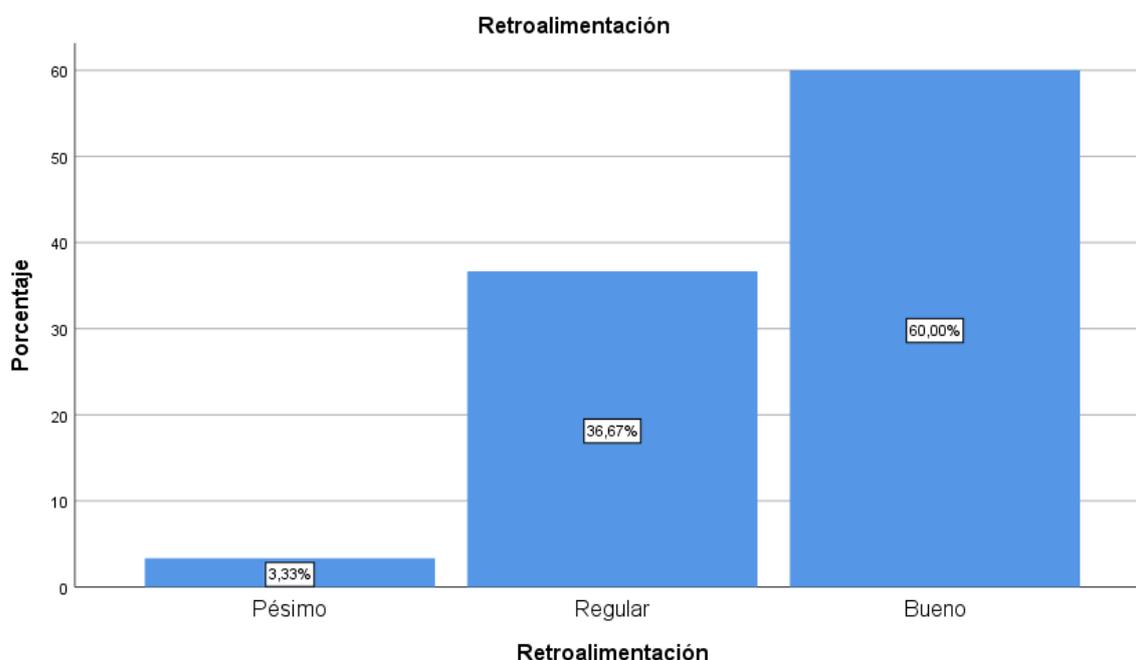
Niveles de la dimensión retroalimentación

		Retroalimentación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	11	36,7	36,7	40,0
	Bueno	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 7

Niveles de la dimensión retroalimentación



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 11 y Figura 7, en cuanto a los niveles de la dimensión retroalimentación, el 60.0% consideran nivel bueno, el 36.7% consideran nivel regular; mientras que, el 3.3% consideran nivel pésimo.

Tabla 12

Niveles de la dimensión trabajo en equipo

		Trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	8	26,7	26,7	30,0
	Bueno	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 8

Niveles de la dimensión trabajo en equipo



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 12 y Figura 8, en cuanto a los niveles de la dimensión trabajo en equipo, el 70.0% consideran nivel bueno, el 26.7% consideran nivel regular; mientras que, el 3.3% consideran nivel pésimo.

Tabla 13

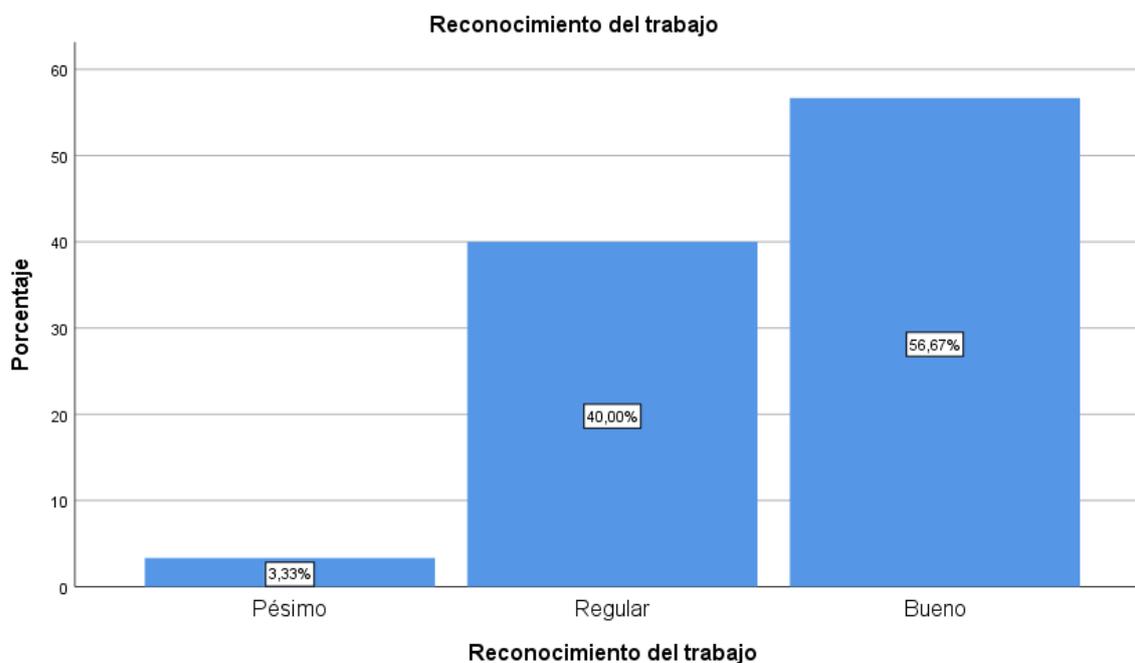
Niveles de la dimensión reconocimiento del trabajo

		Reconocimiento del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	12	40,0	40,0	43,3
	Bueno	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Figura 9

Niveles de la dimensión reconocimiento del trabajo



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 13 y Figura 9, en cuanto a los niveles de la dimensión reconocimiento del trabajo, el 56.7% consideran nivel bueno, el 40.0% consideran nivel regular; mientras que, el 3.3% consideran nivel pésimo.

4.2 Nivel inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 14

Prueba de normalidad o paramétrica

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Clima laboral	,732	30	,000
Desempeño laboral	,669	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Interpretación: Según la tabla 14, a través del test de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50 elementos, los resultados de la prueba de normalidad demuestran que la distribución es **no paramétricas** o **no normal** ($p < 0.050$). En ese sentido se utilizó para el estadístico Rho de Spearman para la demostración de pruebas de hipótesis.

4.2.2 Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el clima laboral con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el clima laboral con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Tabla 15

Correlación entre las variables

			Correlaciones	
			Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Interpretación: De la tabla 15, a través del estadígrafo Rho Spearman el valor p (sig. bilat.) es $0.004 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.507 , evidencia que rechaza la H_0 (hip. nula) y acepta la H_a (hip. alterna); en consecuencia, se establece que el clima laboral tiene correlación positiva considerable con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

4.2.3 Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Tabla 16

Correlación entre dimensión y variable

			Correlaciones	
			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Interpretación: De la tabla 16, a través del estadígrafo Rho Spearman el valor p (sig. bilat.) es $0.008 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.473, evidencia que rechaza la Ho (hip. nula) y acepta la Ha (hip. alterna); en consecuencia, se establece que el liderazgo tiene correlación positiva media con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

4.2.4 Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la motivación con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Tabla 17

Correlación entre dimensión y variable

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,732**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Interpretación: De la tabla 17, a través del estadígrafo Rho Spearman el valor p (sig. bilat.) es $0.000 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.732, evidencia que rechaza la Ho (hip. nula) y acepta la Ha (hip. alterna); en consecuencia, se establece que la motivación tiene correlación positiva considerable con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

4.2.5 Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la reciprocidad con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la reciprocidad con el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

Tabla 18

Correlación entre dimensión y variable

			Correlaciones	
			Reciprocidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reciprocidad	Coeficiente de correlación	1,000	,419*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,419*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	30	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS.

Interpretación: De la tabla 18, a través del estadígrafo Rho Spearman el valor p (sig. bilat.) es $0.021 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.419 , evidencia que rechaza la H_0 (hip. nula) y acepta la H_a (hip. alterna); en consecuencia, se establece que la reciprocidad tiene correlación positiva media con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022.

V.DISCUSIÓN

De la finalidad generalizada, decretar la conexión mediante el clima laboral con el desempeño en los laboradores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022, se extrajo con el estadístico Rho de Spearman la estimación $p 0.004 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.507, lo cual consiente el rechazo de la H_0 y admisión de la H_a ; en consecuencia, se establece que el clima laboral sostiene correlación positiva considerable con el desempeño laboral. En ese sentido se compara con Paredes (2019) su investigación tuvo como título El clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital de Pucallpa 2017, quien llegó a ultimar que se halla conexión muy baja entremedio de las variables, y como consecuencia no contribuye al logro de una correspondencia de manera positiva mediante el clima laboral y el desempeño en los colaboradores del hospital.

De lo comparado se pudo determinar que se encuentra asociación entre el clima laboral y el desempeño laboral; reflejándose que mientras mejoran las dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad; asimismo, va superándose la retroinformación, obrar en equipo y reconocimiento por parte de las tareas del personal que labora en el centro de salud. Fundamentada con Naranjo & Kuchen (2021) quien refiere que el clima laboral es el ambiente tanto físico como humano, en el cual se desenvuelve un sujeto accionar o algún trabajo. Se va incluyendo desde la manera en cómo se relacionan los colaboradores o empleadores hasta el desarrollo de la satisfacción que los mismos sienten en el trabajo, esto quiere decir que es un medio en el que se va a desarrollar ciertas actividades, dependiendo de la planificación así como también la cualidad de ese contexto, ya que se encuentre en medio para ofrecer una mejor tranquilidad entre los empleados, de esta manera los colaboradores también pueden desarrollar su trabajo respecto a las funciones que les compete mejorando el rendimiento.

Asimismo, Castro et al. (2020) plantea que el desempeño laboral es la cualidad del servicio o del desempeño que ejerce el asistente dentro de la empresa u organización, dentro de este ámbito se encuentran las suficiencias profesionales hasta sus capacidades personales e interpersonales, los cuales van a incidir de manera directa en los resultados de la organización; en definición el desempeño

laboral se trata de cómo una determinada persona o colaborador se comporta y desarrolla su trabajo como empleador, del mismo modo en la forma en cómo impacta dentro del negocio, tanto de modo positivo como negativo, únicamente por ello es fundamental, no solo porque podría rendir en menor posibilidad, sino porque una deficiente realización podría desfavorecer a la organización y de este modo desalentar a los demás, pero si el colaborador es aquella persona con energías positivas tiene la capacidad de poder aumentar la motivación y generar mayor capacidad de lograr cada objetivo de la empresa.

En relación con la finalidad específica uno, identificar la correspondencia mediante el liderazgo y desempeño laboral en los laboradores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022; se extrajo mediante el estadístico Rho de Spearman la estimación $p\ 0.008 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.473, lo cual consiente el rechazo de la H_0 y admisión de la H_a ; en consecuencia, se establece que el liderazgo considera correlación positiva media con el desempeño laboral. En ese sentido se contrastó con Bautista (2018) desarrolló una investigación titulada Clima organizacional en el centro de salud Vista Alegre, Ayacucho – 2017, quien llegó a la conclusión que se manifiesta su captación del contexto con entorpecimientos, en las dimensiones de diseño organizacional, cultura y más incluso en el potencial humano, donde el señalizador de remuneración se halla en la nivelación no saludable; en consecuencia, son restringidos a laborar infaliblemente y como consecuencia, dichos comportamientos no sobrellevan a una óptima atención a los pacientes.

De lo contrastado se identificó que existe relación del liderazgo con el desempeño laboral, demostrándose que las actividades que brinda el jefe con coherentes, tomando iniciativas para emprender novedades, favoreciendo un mejor ambiente laboral, asumiendo decisiones pertinentes que se enfoquen en la misión y visión institucional. Soportada en Pilligua & Arteaga (2019) quien manifiesta que el liderazgo viene a ser aquel conjunto o serie de actividades y habilidades que van a servir en un futuro para poder conducir y acompañar a un conjunto de personas, sin embargo, el líder no es solo dicho personaje que sostiene la competencia de persuadir dentro de un grupo o equipo sino también tiene la capacidad de

proporcionar ideas innovadoras motivando a cada uno de sus integrantes a poder participar sacando lo mejor de uno mismo.

Mediante el objetivo específico dos, precisar la correspondencia entre medio de la motivación y desempeño laboral en los laboradores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022; se extrajo mediante el estadístico Rho de Spearman la estimación $p 0.000 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.732, lo cual consiente el rechazo de la H_0 y admisión de la H_a ; en consecuencia, se establece que la motivación tiene correlación positiva considerable con el desempeño laboral, apreciándose en cual se fomenta la fraternización, desarrollando tareas que generan interés, ocasionalmente otorgan incentivos, además de un trato con mayor asertividad lo cual genera oportunidad y mejor sensación por el cumplimiento logrado en las actividades laborales. Es así que se contrastó con Joyo (2019) su investigación titulada Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Comercial de Electro Sur S.A., Tacna – 2019, llegando a la conclusión que se halla un óptimo clima laboral y desempeño en la gerencia comercial, por lo tanto, los trabajadores se localizan responsabilizados con la compañía y presienten que pueden alcanzar sus finalidades personales y profesionales.

Asimismo, se debe tener en cuenta que un predominio negativo de un señalizador o dimensión puede empequeñecer la nivelación de trabajo en los laboradores. Siendo así sustentada con Cruz et al. (2021) quien sostiene que la motivación dentro del centro laboral es aquel proceso mediante el cual los colaboradores desarrollan sus competencias que transportan a cierta consumación de determinadas finalidades al ejecutar una determinada actividad, para poder satisfacer sus necesidades o expectativas, estos esfuerzos dependen en mayor y menor satisfacción según cómo perciben aquella conducta futura de los colaboradores.

Sobre el objetivo específico tres, identificar la conexión mediante reciprocidad y desempeño laboral en los laboradores del Centro de Salud Huamanguilla de la Micro Red de Salud Norte, Ayacucho 2022; se extrajo mediante el estadístico Rho de Spearman la estimación $p 0.021 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.419, lo cual consiente el rechazo de la H_0 y admisión de la H_a ; en

consecuencia, se establece que la reciprocidad tiene correlación positiva media con el desempeño laboral. Por ello, se pudo comparar con Rodríguez (2022) desarrolló una investigación titulada Clima laboral y desempeño de los colaboradores de una Cooperativa de ahorro y crédito, Lima – 2021, quien resuelve que, sí se halla correspondencia entre el clima laboral y el desempeño, así mismo la autorrealización con la comunicación, evidenciándose en el desarrollo de la organización, está basada ante el personal quienes ejercen la actividad laboral.

En base a lo comparado se pudo demostrar que la dimensión reciprocidad tiene asociación con el desempeño laboral, reafirmando en que las autoridades evalúan de manera propicia las funciones del trabajador, así como también permite mayor compromiso, haciendo sentir útil a cada uno de ellos, disponiendo el apoyo entre unos y otros, generando un esfuerzo conjunto por el bienestar institucional. Consecuentemente se reafirma con Quijano (2019) quien señala que la reciprocidad es más general en la actualidad ya que se encuentran con colaboradores o trabajadores que desde un inicio buscan mejorar y desarrollan a un ritmo adecuado las diferentes actividades para cualquier empresa que de repente bajan su rendimiento y su comportamiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Del objetivo general, se determinó que existe asociación entre el clima laboral y el desempeño laboral; reflejándose que mientras mejoran las dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad; asimismo, va superándose la retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento por parte del trabajo en el personal que trabaja en el centro de salud. Respaldo con Rho de Spearman el valor p $0.004 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.507.

Segunda: Con respecto al objetivo específico uno, se identificó que existe relación del liderazgo con el desempeño laboral, demostrándose que las actividades que brinda el jefe con coherentes, tomando iniciativas para emprender novedades, favoreciendo un mejor ambiente laboral, asumiendo decisiones pertinentes que se enfoquen en la misión y visión institucional. Sustentado a través del Rho de Spearman el valor p $0.008 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.473.

Tercera: Mediante el objetivo específico dos, se estableció que hay relación de la dimensión motivación con el desempeño laboral, apreciándose en que se fomenta el compañerismo, desarrollando tareas que generan interés, ocasionalmente otorgan incentivos, además de un trato con mayor asertividad lo cual genera oportunidad y mejor sensación por el cumplimiento logrado en las actividades laborales. Fundamentado con el estadístico Rho de Spearman el valor p $0.000 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.732.

Cuarta: Sobre el objetivo específico tres, se demostró que la dimensión reciprocidad tiene asociación con el desempeño laboral, reafirmando que las autoridades evalúan de manera propicia las funciones del trabajador, así como también permite mayor compromiso, haciendo sentir útil a cada uno de ellos, disponiendo el apoyo entre unos y otros, generando un esfuerzo conjunto por el bienestar institucional. Valorándose estadísticamente con Rho de Spearman el valor p $0.021 < 0.050$ y el coeficiente de correlación 0.419.

VII. RECOMENDACIONES

- Al existir relación entre el clima laboral con el desempeño de los trabajadores, se recomienda al director del centro de salud programar talleres mensuales donde realicen trabajos en equipo y planteen sugerencias a fin de optimizar recursos para cumplir las metas establecidas a los objetivos institucionales.
- Demostrándose que el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral, se sugiere que exista una evaluación semestral por parte de los trabajadores a la gestión directiva, donde se evidencie el liderazgo que va asumiendo la plana jerárquica para con los trabajadores.
- Al conocer que la motivación se asocia con el desempeño laboral, es conveniente que los directivos que asuman el cargo valoren los logros de sus trabajadores a fin de otorgarles reconocimientos tangibles e intangibles que generen motivación en ellos.
- Evidenciándose que existe relación entre reciprocidad y desempeño laboral, se propone a los trabajadores que afiancen su interrelación con los demás a través de la solidaridad y el apoyo mutuo para garantizar un mejor trabajo articulado en beneficio institucional y de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Aragadvay, M. (2022). Influencia de la comunicación interna en el desempeño del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_3c737b11c5eb75f7234fe5e8a23773aa
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo editorial Patria. 3ra edición.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bautista, M. (2018). Clima organizacional en el centro de salud “Vista Alegre”, Ayacucho – 2017 [Universidad Alas Peruanas].
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8832/Tesis_Clima_Organizacional_Centro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión, N., Castelo, W., Alcívar, M., Lisbeth, Q.-, & Llambo, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1).
<https://www.redalyc.org/journal/5517/551770301007/551770301007.pdf>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1).
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Work climate, work stress and alcohol consumption in workers in the industry. A systematic review. *Revista Espanola de Salud Publica*, 95(0).
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85107247161&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima++laboral&sid=d3257340aa8514258667b6e9b49a3646&so t=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28clima++laboral%29&relpos=2&citeCnt=0&searchTerm=>
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, E., Salas, R., & Ayala, C. (2021). Comunicación

interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624–632.

<https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/180069886011.pdf>

Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663–677. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85112625410&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima++laboral&sid=d3257340aa8514258667b6e9b49a3646&so t=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28clima++laboral%29&relpos=1&citeCnt=1&searchTerm=>

Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>

Escalante, N. (2022). Pandemia provocó crecimiento de la informalidad laboral en Ayacucho. *Correo*. <https://diariocorreo.pe/edicion/ayacucho/pandemia-provoco-crecimiento-de-la-informalidad-laboral-en-ayacucho-noticia/#:~:text=Según el panorama laboral elaborado,decir%2C que de diez pobladores>

Gabel, R., & Riva, F. (2021). Toward an understanding of the relationship between LMX and performance over time: the role of trust in leader and appraisal satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 34(4), 578–593. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85114450584&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempeño+laboral&sid=98de1000684809887418925af036e85e&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempeño+laboral%29&relpos=2&citeCnt=0&searchTerm=>

Gonzales, K. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4).
<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118004/637869118004.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huarancca, M. (2018). Influencia del clima y motivación laboral en el desempeño de trabajadores del Centro de Salud de San Martín – Red de San Francisco - Ayacucho, 2018 [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29846/huarancca_gml.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inglessi Leon, D. R., & Mimbela Cahua, K. A. (2017). El clima laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Tai Loy SA local El Golf de la ciudad de Trujillo en el I trimestre del año 2017.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2996>
- Izquierdo, A., Baque, L., & Álvarez, L. (2021). Organizational design to improve work performance at the vÉlez carriel quevedo agency. *Universidad y Sociedad*, 13(s3), 319–325. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120649005&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempeño+laboral&sid=98de1000684809887418925af036e85e&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempeño+laboral%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=>
- Joyo Fernández, C. F. (2019). Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Gerencia Comercial de ElectroSur SA, Tacna, 2019.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/995>
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., & Apolo, D. (2018). School climate and teacher performance: A case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39(35).
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85056435273&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Clima+laboral+y+desempeño+laboral&sid=5500e48b40f7908fddac221f67189544&sot=b&sdt=b&sl=48&s=TITLE-ABS->

KEY%28Clima+laboral+y+desempeño+laboral%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

- Mandemio. (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Meza, M. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_0d9fce1aa96659e958634ce652d9c2cf
- Molina, D. P., Villota, W. V., Muñoz, W. V., & Andrade, J. P. (2019). El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de manabí–ecuador labor climate and its relationship with the performance of the administrative staff of the health districts of the province of.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/rendimiento-personal-administrativo.pdf>
- Naranjo, Y., & Kuchen, E. (2021). Indicators to evaluate the performance of office users in warm temperate climate. *Informes de La Construccion*, 73(73), 564.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85125084566&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima++laboral&sid=d3257340aa8514258667b6e9b49a3646&so t=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28clima++laboral%29&relpos=4&citeCnt=0&searchTerm=>
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645-653.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1367>
- Navarro, V., Mercado, C., Alarcón, M., Luy, C., & Meza, L. (2022). Technology implemented to job performance in COVID-19 times in uncontrolled scenarios. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 48(0),

371–380. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129333572&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempeño+laboral&sid=98de1000684809887418925af036e85e&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempeño+laboral%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>

Oré, E. (2015). *El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis*. Ayacucho, Perú: Multiservicios Publigráf.

Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081

Paredes Rodas, L. L. (2019). Clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital II EsSalud de Pucallpa 2017.

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4688>

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–23.

<https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/81863414002.pdf>

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>

Prado, J. (2020). Centros de salud. *Medline*.

Quijano, E. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Cía. Seguros MAPFRE, Lima 2018* [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38430/Quijano_SEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, J., Ruiz, A., & Peña, S. (2021). The relationship between graduates' job performance and specialization: The case of a bachelor of arts degree in English teaching. *Education Policy Analysis Archives*, 29(103).

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85123689502&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempeño+laboral&sid=98de1000684809887418925af036e85e&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempeño+laboral%29&relpos=3&citeCnt=0&searchTerm=>

Rodriguez, M. (2022). *Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Distrito de Lima, 2021* [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81774/Rodriguez_z_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosales, N., Cortez, D., & López, D. (2018). *Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería.).

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/12782/rosales-natalia.pdf

Torres, D., & Chipana, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Centro de Salud Licenciados, Ayacucho 2018* [Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. <https://1library.co/document/qo36wxmq-clima-organizacional-desempeno-laboral-centro-salud-licenciados-ayacucho.html>

Universidad César Vallejo (2017). *Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV*. Trujillo, Perú.

Vinelli, M. (2020). *Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú*. Esan.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru>

Westreicher, G. (2020). *Empleado*. *Economipedia*.

<https://economipedia.com/definiciones/empleado.html>

Yamassake, T., Baptista, P., Albuquerque, V., & Rached, C. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem*, 29(0).
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85127202440&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima++laboral&sid=d3257340aa8514258667b6e9b49a3646&so t=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28clima++laboral%29&relpos=3&citeCnt=0&searchTerm=>

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). Work climate and burnout in university professor. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 24(3), 101–114.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85114726712&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima++laboral&sid=d3257340aa8514258667b6e9b49a3646&so t=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28clima++laboral%29&relpos=0&citeCnt=1&searchTerm=>

ANEXOS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Es el ambiente tanto físico como humano, en el cual se desarrolla una determinada actividad o algún trabajo. Se va incluyendo desde la manera en cómo se relacionan los colaboradores o empleadores hasta el desarrollo de la satisfacción que los mismos sienten en el trabajo (Naranjo & Kuchen,2021)	El clima laboral se realizará a través de la técnica la encuesta con el instrumento del cuestionario de tipo Likert, compuesta de tres dimensiones: liderazgo, motivación y reciprocidad.	Liderazgo	- Dirección - Toma de decisiones - Resolución de problema - Conocimiento del objetivo	Ordinal: Valores - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre Niveles - Pésimo - Regular - Bueno
			Motivación	- Estímulo - condiciones de trabajo - Realización personal	
			Reciprocidad	- Aplicación al trabajo - Retribución - Equidad	
Desempeño laboral	Es la calidad del servicio o del trabajo que realiza el colaborador dentro de la empresa u organización, dentro de este ámbito se encuentran las competencias profesionales hasta sus habilidades personales e interpersonales, los cuales van a incidir de manera directa en los resultados de la organización; también se comporta y desarrolla su trabajo como empleador (Castro et al, 2020)	El desempeño laboral se realizará a graves de la técnica la encuesta con el instrumento del cuestionario de tipo Likert, compuesta de tres dimensiones: retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo	Retroalimentación	- Tiempo de respuesta - Efectividad - Incremento productivo	
			Trabajo en equipo	- Relación personal - Comunicación - Logro de objetivo	
			Reconocimiento del trabajo	- Retribución - Reciprocidad - Compromiso - Compatibilidad de intereses	

Instrumentos

Variable: Clima laboral

Questionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Siempre 4	Casi siempre 5
------------	-----------------	--------------	--------------	-------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo						
1	La orientación del jefe es comprensible					
2	La iniciativa del jefe es propicia para la participación de los subordinados					
3	El jefe inmediato toma decisiones convenientes para agilizar el trabajo					
4	Los directivos coordinan acertadamente para asumir decisiones en bien institucional					
5	Los directivos resuelven problemas de manera eficiente					
6	Existe eficacia ante las adversidades por parte de los jefes					
7	Los jefes participan frecuentemente con los subordinados sobre la visión y misión institucional					
8	Los directivos emiten órdenes coherentes a los propósitos institucionales					
Dimensión: Motivación						
9	Se fomenta el compañerismo					
10	Se promueve acciones de incentivo a los trabajadores					
11	Se desarrolla trabajos en equipo para mejorar la unión entre el personal					
12	Se siente cómodo para desarrollar sus actividades laborales					
13	El trabajador puede asumir nuevos cargos					
14	Se propicia la meritocracia en el personal					
Dimensión: Reciprocidad						
15	Existe el compromiso de cumplir las tareas adecuadamente					
16	Considera de utilidad la labor que realiza					
17	El desempeño del trabajador es considerado para otorgar beneficios					
18	El apoyo laboral que otorgan los trabajadores es retributivo entre ellos					
19	Se puede contar con los compañeros cuando se les necesita					
20	Se prevalece los derechos que corresponden a cada trabajador frente a conflictos existentes					

Variable: Desempeño laboral

Questionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Siempre 4	Casi siempre 5
------------	-----------------	--------------	--------------	-------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Retroalimentación						
1	Sobre las dudas que tengo me informan oportunamente los jefes					
2	Coordinamos gestiones entre compañeros para no tardar					
3	Simplifico procedimientos para cumplir en menor tiempo					
4	Busco estrategias que me permitan cumplir con mayor eficiencia mis actividades					
5	Planifico las actividades para lograr mayor producción					
6	Evalúo frecuentemente los avances y logros					
Dimensión: Trabajo en equipo						
7	Procuro tener empatía con mis compañeros de trabajo					
8	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo					
9	Existe comunicación fluida con los compañeros en bien institucional					
10	La comunicación es cordial con los jefes					
11	Existe capacitación para estar acorde al logro de objetivos					
12	Participo en la reestructuración de los objetivos					
Dimensión: Reconocimiento del trabajo						
13	La remuneración recibida es adecuada					
14	La institución valora y retribuye mis labores					
15	Recibo un trato justo por mis jefes					
16	Existen oportunidades para ascender como trabajador					
17	Me esfuerzo por cumplir con mis labores					
18	Me siento identificado con la institución					
19	Considero que en la medida que mejora la institución, también me beneficia					
20	Por lo general trabajamos en equipo para tener mejores resultados en el trabajo					

Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África Calanchez Urribarri

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Estefany Ccorahua Alvites

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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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

	con la variable, dimensiones e indicadores.					
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.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(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

Lima, 28 de junio de 2022


Dra. Africa Calanchez Urribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África Calanchez Urribarri

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Estefany Ccorahua Alvites

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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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					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.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(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

Lima, 28 de junio de 2022


Dra. Africa Calanchez Urribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Estefany Ccorahua Alvites

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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(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)

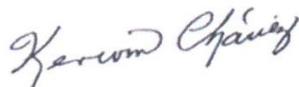
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 28 de junio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Estefany Ccorahua Alvites

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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(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.

48

Lima, 28 de junio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Nuñez

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: GESTION EMPRESARIAL

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Estefany Ccorahua Alvites

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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

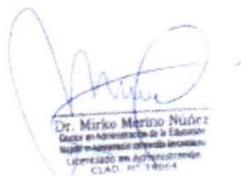
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50



Dr. Marco Méndez Núñez
 Doctor en Administración de la Educación
 Especialización en Aplicación de la Investigación
 Licenciado en Psicología
 CLAD - 4718004

Lugar, 06 de julio de 2022

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Nuñez

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: GESTION EMPRESARIAL

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Estefany Ccorahua Alvites

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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(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.

50



Dr. Mirko Marino Núñez
Catedrático en Administración de la Educación
Licenciado en Pedagogía
C.I.A.D. N° 18054

Lugar, 06 de julio de 2022

Firma