



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del
centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Apaza Guevara, Bricett Flormaria (ORCID 0000-0002-8857-9429)

ASESOR:

Mtro. Ruíz Barrera, Lázaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a Dios por permitirnos darnos vida a pesar de todas las circunstancias que estamos pasando, brindándonos amor, fortaleza y darnos el regalo más hermoso que es la vida.

A mis padres que me apoyan incondicionalmente en todo momento a ellos que me enseñaron valores éticos y me dieron ese ejemplo de superación.

A mi esposo por haberme apoyado en este proyecto de superación de distintas formas, haber sido mi soporte y compañía en este periodo difícil.

A mis hermanos quienes ahí están siempre con su apoyo incondicional y amor infinito hacia sus sobrinos.

A mis hijos quienes me dan fortaleza para seguir adelante y son fuerza de inspiración para ello.

Bricett Flormaria.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo, quien a través de la escuela de posgrado me permitió superarme académicamente y seguir creciendo profesionalmente.

Al maestro Ruíz Barrera Lázaro, asesor de tesis por su labor y orientación en este proceso de enseñanza y aprendizaje

A la gerente Yemira Urquiza Villena y los trabajadores del Centro de Salud de Limatambo por el apoyo que me brindaron en este proceso.

Mi agradecimiento especial para cada uno de ellos

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización.	25
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	31
3.6 Método y análisis de datos.....	31
3.7 Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN.	44
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Personal del Centro de Salud de Limatambo	27
Tabla 2. Rangos de interpretación del Apha de Cronbach.....	30
Tabla 3. Confiabilidad para las variables y dimensiones.....	30
Tabla 4. Motivación del personal que labora en el centro de salud Limatambo....	33
Tabla 5. Comunicación interpersonal del personal del Centro de Salud.....	34
Tabla 6. Toma de decisiones del personal que labora en el Centro de Salud.....	34
Tabla 7. Clima organizacional del personal que labora en el Centro de Salud.....	35
Tabla 8. Clima organizacional y dimensiones.....	36
Tabla 9. Eficiencia laboral del personal que labora en el Centro de Salud.....	36
Tabla 10. Eficacia laboral del personal que labora en el Centro de Salud	37
Tabla 11. Productividad laboral del personal del Centro de Salud.....	37
Tabla 12. Desempeño del personal que labora en el Centro de Salud.....	38
Tabla 13. Desempeño laboral y dimensiones.....	38
Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	39
Tabla 15. Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	40
Tabla 16. Correlación entre motivación y el desempeño laboral.....	41
Tabla 17. Correlación entre comunicación y el desempeño laboral.....	42
Tabla 18. Correlación entre toma de decisiones y el desempeño laboral.....	43

RESUMEN

Esta investigación titula: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021, con el propósito de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo.

El desarrollo de esta investigación estuvo basado en un enfoque cuantitativo – correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo formada por 30 trabajadores del centro de salud en mención

Para la elaboración de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recolección de datos para ambas variables que consta de 21 ítems para el clima organizacional y 15 ítems para el desempeño laboral.

Para medir la correlación se utilizó la de Pearson en el que se observa un valor menor de 0,05, evidenciando un nivel de correlación significativa. Lo que expresa que a mejor clima organizacional habrá mayor desempeño laboral.

Se concluye que: El clima organizacional y la toma de decisiones tienen relación directa con el desempeño laboral. La motivación y comunicación no tiene relación directa con el desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, eficacia, eficiencia, motivación y comunicación.

ABSTRACT

This research is entitled: Organizational climate and work performance in the personnel of the Limatambo health center, Anta, Cusco, Peru - 2021, with the purpose of determining the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the personnel of the health center. health of Limatambo.

The development of this research was based on a quantitative-correlational approach, with a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 30 workers from the aforementioned health center

To prepare the data, the survey technique and the questionnaire were used as an instrument for data collection for both variables, which consists of 21 items for organizational climate and 15 items for job performance.

Pearson's correlation was used to measure the correlation, in which a value less than 0.05 was observed, showing a significant level of correlation. Which expresses that the better the organizational climate there will be greater work performance.

It is concluded that: The organizational climate and decision-making are directly related to job performance. Motivation and communication are not directly related to job performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, effectiveness, efficiency, motivation and communication.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas en el aspecto de clima, en cuanto a su organización, junto al desempeño del personal, laboralmente hablando, son puntos siempre abordados y que van directamente relacionados, además analizados a profundidad en libros, tesis y artículos, sin embargo, no deja de tener importancia puesto que a lo largo de los años se sigue apreciando la falta de puesta en práctica en diversas instituciones regentadas por el estado y también en el sector de capitales privados relacionados en todos los ámbitos de la ocupación del ser humano.

En los últimos años las instituciones que brindan servicios a la salud (IPRESS) muestran atención en fortalecer al personal que compone el recurso humano puesto que es enmarcado como punto relevante en la consecución de logros de la institución. En ese sentido es importante desarrollar las competencias que aseguren un desenvolviendo enmarcado en el camino del éxito lo cual irá en favor de las metas y réditos para las instituciones o empresas sea su naturaleza de carácter público o si pertenece al sector privado, fundamentalmente en el aspecto de clima organizacional. Por ello es trascendental conocer las apreciaciones que tienen el trabajador sobre la organización, el ambiente físico de labor, el nivel de aceptación y ganas de cumplir con lo estipulado en lo que corresponde al servicio de la empresa y el horizonte de la institución, aspectos como: la motivación, comunicación, el tomar las decisiones de manera autónoma e identificación con los propósitos de la institución.

El hombre a través del tiempo se desenvuelve en entornos sociales organizados, siendo también importante analizar el centro de labor del ser humano, que es el lugar donde pasa la mayor parte del tiempo de su vida desarrollando actividades, laborales y/o profesionales, es por ello que es indispensable darle una mirada al ambiente físico y social donde interactúan. Siendo el ambiente laboral donde confluyen miradas de aceptación positiva o negativa que incluyen en el desenvolvimiento y rendimiento del personal. Estos espacios son replicados en casi todas las instancias de los centros laborales, sin olvidar que también existe un ambiente personal o familiar que también pudiera tener influencia en el rendimiento del personal.

La Organización Mundial de Salud (2010), nos manifiesta el centro de labor o trabajo debe ser un espacio adecuado y armonioso para que los integrantes de la empresa, jefes y trabajadores, busquen una mejora continua del bienestar de todos, promoviendo la protección en aspectos que tengan incidencia directa como el tema de su salud, así como la protección y comodidad del centro de labor, tomando en consideración el estado de salud física, el estado mental, así como la socialización.

Una organización depende estrechamente del bienestar del trabajador y del trato de la empresa. Adicionalmente indicaremos que para analizar el clima de una organización y asimismo el desempeño en el lugar de trabajo es de suma importancia identificar la manera como el individuo conceptúa o percibe su trabajo.

Stoner (2009) define como desempeño organizacional a las formas de actuar y actividades que pueden ser observadas en los empleados los cuales pueden influir en el cumplimiento de objetivos de una determina institución, los cuales también pueden ser evaluadas o medidas como una competencia de cada individuo y su aporte a la institución. Siendo esta definición de manera aislada y por ende se debe de buscar una más integral que evalúe al trabajador y su rendimiento en aras de mejorar sus competencias o desempeño efectivo en el centro de labor.

Por todo lo indicado podemos manifestar que el ambiente donde se desenvuelve el individuo influye en el rendimiento del personal considerando aspectos como la satisfacción y comodidad, además del estimular el proceso creativo y productividad en relación a la planificación de las metas propuestas en la organización.

Las organizaciones, dentro del país, creen que en el devenir diario en la institucional el clima organizacional está enmarcado como algo secundario, debido a que los trabajadores son considerados como agentes que se encarga de producir o servir a los usuarios de manera competente sin evaluar el aspecto personal y emocional del personal. Estando el trabajador disconforme o abrumado por su labor no logrará un rendimiento adecuado.

En el Perú las IPRESS también no contemplan el bienestar del personal de salud, sino que emite normas que conllevan en algunos casos a la desorganización

interna lo cual se manifiesta en los servicios de atención de los usuarios externos o pacientes, descuidando el objetivo de una atención humanizada, profesional y que brinde el nivel de calidad esperado tanto por los usuarios externos e internos.

Para el MINSA en su RM N° 623 (2008) en el documento técnico que aborda el clima institucional sobre el servicio que brindan las IPRESS a nivel interno como externo teniendo como finalidad de recabar la percepción del trabajador en relación al ambiente de trabajo donde se desenvuelve teniendo como objetivo conocer qué piensa de su centro de labor con el fin de tomar medidas con el fin de ofrecer un cambio en la calidad de atención del personal atendiendo sus necesidades prioritarias como el estado de salud emocional y las motivaciones internas y externas que posee, lo cual se reflejará en la forma de servicio que brindan a los usuarios o pacientes de la entidad donde se desenvuelve. Así como también aplicar los correctivos necesarios en el aspecto de infraestructura, dotación de materiales, incentivos entre otros aspectos que contribuyan a un mejor desenvolvimiento laboral.

En Limatambo, en el centro de salud, el ambiente de trabajo en los diferentes puestos se percibe que existe poca comunicación entre el gerente, las jefaturas y los servidores del puesto de salud que trabajan ahí. Así también en el aspecto de clima organizacional no se aprecia, a simple vista, una distribución equitativa de funciones descuidando aspectos de índole de satisfacción del personal. Los cuales se refleja en la falta de trabajo en equipo del personal que labora caminando sin un rumbo u horizonte propuesto en las metas anuales dejando el cumplimiento de estas solamente al responsable de cada estrategia no habiendo un apoyo de parte del resto del personal. Todo ello limita el cumplimiento de las metas y mostrando un rendimiento laboral deficiente que solo lleva a la inestabilidad y desorganización institucional. Así mismo se observa la falta de compromiso en los servicios profesionales prestados a los usuarios lo cual va en contra de la atención de calidad que deben brindar un centro de salud que pertenece al Ministerio de Salud (MINSA) existiendo consecuentemente disconformidad por parte de los usuarios quienes muestran su disconformidad en el acceso al servicio profesional quedando insatisfechos por el trato y la atención recibida de parte del personal que brindó el servicio.

Por todo lo expuesto en el centro de salud Limatambo, se percibe una desmotivación por falta de una adecuada organización entre los profesionales que laboran ahí mostrando indiferencia con el cumplimiento de metas u objetivos trazados anualmente que son contrastadas en las evaluaciones trimestrales que aplica la Red de Servicios Cusco Norte. No existiendo espacios de crecimiento personal lo que limita el desarrollo de sus competencias plenas lo cual contribuye con en el cansancio mental y laboral y consecuentemente afecta en el rendimiento laboral. La comunicación es escasa y deficiente con los gerentes, así como los jefes de personal anteriores y actuales ahondando esta situación en la falta de interés del profesional en llegar al 100% de las metas trazadas en la institución, sumándose a ello la ausencia de identidad con el centro de trabajo, debido a que los profesionales se limitan al cumplimiento del horario de trabajo por no encontrar la comodidad en el ambiente laboral donde se encuentra.

En base a todo lo manifestado formulamos la pregunta general a investigar, así como las subpreguntas en los términos siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021? Y, como problemas específicos se consideran: 1) ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021?, 2) ¿Cuál es la relación entre comunicación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021? Y 3) ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021?

En ese sentido para responder a las preguntas realizadas a cerca del trabajo que presentamos se ha formulado objetivos los cuales se encuentran enmarcadas en base a las preguntas de investigación y que a continuación detallaremos: siendo el objetivo principal o general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021. Objetivos específicos: 1) Identificar la relación entre comunicación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021, 2) Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021 y 3) Identificar la relación

entre toma de decisiones y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021.

Las hipótesis planteadas en a presente investigación se encuentran divididas en dos, primero en hipótesis general e cual se formula de la siguiente manera: El clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021 y mientras que en la hipótesis específicas se tiene: 1) La motivación tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021, 2) La comunicación tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021, y 3) La toma de decisiones tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021.

Justificación, la elaboración del trabajo de indagación permitirá ver y revelar la relación que se suscita por parte de la variable 1 y la variable 2 que son parte de la presente investigación, como afecta en uno con el otro y así llegar a conclusiones que muestren el funcionamiento, la organización y el desenvolvimiento del personal en base a una buena organización, clima organizacional, en relevancia social las conclusiones del presente trabajo mostrará a los profesionales de Limatambo, centro de salud, la importancia del clima organizacional así como su repercusión frente al desempeño profesional en el sector salud y a su vez este establecimiento contará con profesionales que brinden una atención de calidad y así se mejorará la satisfacción de los usuarios externos como también al usuario interno. En el nivel metodológico la investigación para llegar a un resultado correcto utilizará un instrumento de medición el cual proporcionará el insumo necesario para comprobar las hipótesis planteadas y llegar a obtener resultados confiables.

II. MARCO TEÓRICO

En esta etapa de investigación se desarrollará los antecedentes de investigaciones de investigación internacionales, nacionales, regionales y locales, sí como la base teórica para el análisis de las variables estipuladas para el presente estudio como son el clima organizacional y el desempeño laboral, siendo este capítulo muy importante para comprender y analizar de mejor manera ambas variables para su estudio correcto.

A continuación, se presentan los antecedentes internacionales:

Paredes Floril (2021) En la revista con el título “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados” tuvo como objetivo de investigación determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral desarrollada en colaboración con las principales cadenas ecuatorianas que administran supermercados. La metodología utilizada en el trabajo es de carácter “aplicada, cuantitativa, no experimental de diseño transversal, correlacional”. La conclusión a la que llegó el autor fue que el desempeño laboral está relacionado al clima organizacional de forma directa y están conscientes de la necesidad de proporcionar a sus colaboradores un adecuado clima organizacional. El presente trabajo se identifican las dos variables de estudio las cuales permitió orientar en cuanto a la metodología y el tipo de investigación

En el estudio realizado por Palacios, L. (2019). “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí – Ecuador” teniendo con el objetivo de determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo. El tipo de metodología que se utilizó para desarrollar esta investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional y se midió la correlación con el coeficiente de Spearman en el que se visualiza el valor de 0.870, así mismo un nivel de correlación significativa donde el autor concluyó que se aprecia una incidencia significativa de una de las variables frente a otra y se puede inferir la mejora del rendimiento de los trabajadores ante

un clima organizacional más favorable. Esta investigación permitió indagar en la base teórica que autor de la tesis utilizó para sustentar su trabajo.

Zans, A. (2017). En su estudio “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y profesores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM – Managua en el Periodo 2016. Con el objetivo de describir el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa” en cuanto a la metodología que utilizó se puede apreciar que es de carácter correlacional explicativa teniendo un enfoque cuantitativo y de carácter descriptivo- explicativo. EL 96% de la población encuestada afirma que el mejoramiento del clima organizacional influirá positivamente en su desempeño laboral. El autor llegó a la conclusión que la variable clima organizacional dentro del FAREM es positiva en mayor proporción que la negatividad de los trabajadores de esta institución, siendo entonces la relación que a mejor clima organizacional mejora el rendimiento del personal de los integrantes administrativos del FAREM

Medina, A. (2017). Realizó una investigación titulada: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Guzmán en la ciudad de Quito-Ecuador” teniendo como objetivo delimitar la influencia de clima organizacional en el desempeño de los profesores de dicha institución. Su metodología del presente trabajo desarrollado fue descriptiva con un carácter correlacional, buscando delimitar la influencia del clima organizacional frente al desempeño de los profesores. El autor concluyó a cerca del clima organizacional si influyó en el desempeño docente en la IEPSDG realizado en la ciudad de Quito.

Palomino y Peña (2016) en el trabajo desarrollado intitulado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.”, teniendo como objetivo indagar la incidencia de la variable clima organizacional y del desempeño laboral en los trabajadores de la institución, utilizando para ello en cuanto a la metodología el carácter descriptivo y correlacional, llegando a conclusiones de acuerdo a los resultados recogidos que existe una relación entre clima organizacional y

desempeño laboral en los empleados de la institución. De acuerdo al análisis estadístico se llegó a la conclusión de la existencia de una influencia en mayor grado en cuanto a los objetivos, las relaciones interpersonales, la motivación en aspectos positivos, así como también en la visión general de clima organizacional, es así que el 68.7% muestra que cuando el clima organizacional mejora el desempeño laboral de igual forma incrementa.

En el contexto nacional por su parte se tiene a los autores Olivera, Leyva, Napán y Yactayo (2021) con título del artículo “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores”. El estudio tuvo como finalidad determinar la relación de las dos variables en estudio dentro de la institución Cotton Life. Teniendo en cuanto a enfoque se aprecia el carácter cuantitativo y teniendo como investigación correlacional-causal, y de carácter no experimental; los resultados que se muestran en cuanto a ambas variables es que existe relación significativa con un puntaje wald = 17.358 siendo mayor que 4 y un $p=0.00 < 0.05$ por lo cual se concluye que existe influencia positiva en el clima organizacional frente al desempeño de los trabajadores de la empresa en estudio.

Ameri, N. et al (2020). publicada en una revista en el área de administración con el título “clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana”, siendo el objetivo principal conocer la influencia que presenta el clima organizacional sobre el desempeño laboral y la metodología que se utilizó es de carácter descriptivo, transversal y correlacional. Llegando a la siguiente conclusión: Que la empresa en cuanto a su clima organizacional existe un concepto favorable lo cual repercute de manera positiva en el desempeño de los que componen el equipo de trabajo y que los líderes de cada jefatura puedan escuchar de manera asertiva las concepciones que componen el equipo de trabajo con el fin de generar nuevas ideas lo cual permitirá tener plena confianza en sí mismos.

El autor Verde, H. (2020) con su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de UGEL- Tocache, 2020” teniendo como finalidad: Establecer la incidencia entre el clima organizacional y el desempeño

laboral en colaboradores con la Unidad Educativa de Gestión Educativa Local de la localidad de Tocache, la metodología que utilizó fue un estudio de tipo básico, con diseño descriptivo correlacional, donde se buscó caracterizar las variables estudiadas y su relación entre ellas, es de carácter no experimental, de los resultados obtenidos se muestra que en cuanto al clima organizacional del 100% de la población encuestada el 51% indica que es de nivel bajo y en el desempeño laboral el 58% lo califica como nivel alto, concluyéndose que hay una incidencia directa entre desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional.

En la investigación realizada por Quispe Cruz, H. M. (2018): “Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud Santa Luzmila I, Comas-2018”. Teniendo como objetivo principal validar y corroborar investigaciones anteriores probando la valides de 42 teorías utilizando un razonamiento deductivo, siendo una investigación descriptiva donde se hizo la recolección de datos a través de la observación, en cuanto a su metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, dado que se pudo tener control de las dos variables en estudio. Los resultados que se dieron en cuanto al clima organizacional y desempeño laboral determinado por la prueba de spearman = 0.0868 así también el 63.3% del personal encuestado considera que el clima organizacional fue eficiente, así mismo el desempeño laboral fue eficiente con un 61.7% Finalmente llegando a la conclusión de determinar la relación directa de manera positiva y fuerte de la primera variable frente a la segunda vale decir que si el clima organizacional camina de la mejor manera también mejorará el desempeño de los trabajadores.

Mamani, D. (2017). Con la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal profesional de salud que trabaja en la Micro red Quellouno – 2017” Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Micro red dedicada a la salud en la localidad antes mencionada en el año 2017. En cuanto al diseño utilizado se aprecia el no experimental de tipo correlacional. Los resultados que se obtuvieron fue que el 55% el clima organizacional falta mejorar y 41.7% el nivel de desempeño es bueno, también la relación que existe entre ambas variables presenta 95% confianza mediante la prueba de chi - cuadrado y Finalmente se llegó a la conclusión de una

incidencia del clima organizacional frente al desempeño laboral de los trabajadores de los que componen dicha entidad de salud.

Para Quipo, A. (2017). En la investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Micro red de Yanatile (MRSY) - 2017”. Teniendo como objeto de estudio indagar el nivel de relación existente entre clima organizacional y su incidencia en el desempeño de las labores del personal de salud. La metodología fue de tipo cuantitativo, carácter descriptivo, correlacional y transversal los resultados indican que el 76.7% del personal aprecia que el clima organizacional es por mejorar y con respecto al desempeño laboral el 58.9% tiene un desempeño bueno, las conclusiones a la que se alcanzó fue que la percepción del clima organizacional es por mejorar, el desempeño laboral es bueno y hay una relación considerable y directa sobre ambas variables de estudio.

Entre las bases teóricas que son objeto de estudio son las siguiente:

El clima organizacional, aspecto muy importante para una empresa puesto que se constituye en un aspecto muy importante en las empresas u organizaciones estructuradas adecuadamente que persiguen lograr un impacto efectivo en la producción y optimización de los servicios ofrecidos a través del desenvolvimiento de habilidades o tácticas para el objetivo de la organización. El término a pesar de haber sido abordado durante años sigue teniendo vigencia y es motivo de estudio.

Chiavenato (1999), lo definen como las condiciones o factores del aspecto organizacional que perciben los miembros que conformar una empresa u organización direccionados al aspecto de la conducta y comportamiento.

El clima organizacional muchas veces es subjetivo puesto que va de la mano con lo que piensan el componente humano sobre centro de trabajo y de las responsabilidades que esto demanda. (Scheinder & Reichers, 1983)

A su vez Vega et al (2006) manifiestan sobre clima organizacional como una acción que reúne las características particulares de ambiente donde se desenvuelven las personas donde cada una de ellas tiene formado un concepto o idea de lo que ahí se percibe. Un clima bueno o un inadecuado influye

considerablemente, ya sea positivo o negativo en la apreciación de los trabajadores. Si existe una influencia positiva se refleja en una mejor productividad laboral, caos contrario la producción disminuye notándose inmediatamente la valoración de la empresa como eficaz con bueno réditos o como una empresa que pierda económicamente.

Méndez (2006), lo conceptualiza como el producto de un todo, donde confluyen los resultados de las interrelaciones de los trabajadores sumándose a esto las creencias, los valores de cada trabajador, las acciones o actitudes que cada uno de ellos posee sobre el clima organizacional.

Entendido de esa manera podemos manifestar que el clima organizacional lo conceptualizan como la imagen que poseen las personas sobre su centro de trabajo donde cada uno de ellos hace una valoración personal de su ambiente físico, entrando en juego las formas de pensar y la formación profesional que pase cada uno de ellos.

El clima organizacional se clasifica de la siguiente manera según (Lizárraga, 2006):

Clima Psicológico: se compone esencialmente de la captación de sus emociones y sentimientos que tiene el individuo de su entorno laboral, estos se reflejan en las actitudes frente al trabajo y las experiencias propias de cada persona.

Clima agregado: son las percepciones individuales donde la persona tiene la sensación de pertenecer a una unidad, departamento, equipo de trabajo o a un cierto nivel jerárquico formal.

Clima colectivo: Surge del acuerdo entre las personas sobre la base de sus percepciones a cerca del conjunto de circunstancias que ocurre en la organización.

Clima organizacional: son percepciones, sensaciones, descripciones e impresiones individuales de cómo se siente cada trabajador dentro de la organización. Es así que cada uno puede corroborar si existe un buen ambiente laboral en cuanto al desarrollo de la organización.

Según Vidaurre (2009), Los estudios centrados en clima organizacional se encuentra relacionados con la imagen del personal en aspecto que pertenecen a las variables ambientales internas por lo que se clasifican de la siguiente manera:

- Variable de ambiente físico; se refiere al espacio físico, aspectos relacionados al ruido dentro de los ambientes, ventilación, el color de la pared, la distancia de oficina a oficina.
- Variables estructurales: dimensión de la empresa, distribución formal de funciones, manera de direccionar la empresa, entre otros,
- Variable del contexto social: teniendo en consideración la solidaridad entre compañeros, discrepancias entre los integrantes de la empresa, institución, entre otro, la comunicación interpersonal entre los miembros de una organización, así como con los jefes, entre otros.
- Variables personales; se tiene en cuenta la actitud con que encaramos los retos, las aptitudes que se demuestran, las motivaciones internas, la eficacia en la producción de un servicio, el intercambio de roles, etc.
- Variable organizacional: conformado por los ascensos, la satisfacción laboral, el estrés y las tensiones propias del trabajo.

Las dimensiones enmarcadas en el clima organizacional definidas por la OMS/OPS son: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, comunicación y toma de decisiones. A continuación, se define cada dimensión con sus categorías.

- Liderazgo: es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en personas normales y corrientes.
- Motivación: son un cúmulo de propósitos y esperanzas de la persona en su ambiente laboral además de ellos podemos decir que también es un conjunto de actitudes y reacciones naturales propios de los individuos.
- Reciprocidad: Es la dependencia de ofrecer y recoger en igual proporción de la persona frente a la organización.
- Participación: Es la contribución de trabajo para el obtener resultados.
- Comunicación: es el medio por el cual se facilita la llegada de los mensajes tanto de los jefes con el personal y viceversa.

- Toma de decisiones: acción por la cual el trabajador es capaz de resolver una determinada situación en distintos contextos.

El desempeño laboral toma mayor vigencia en estos últimos tiempos debido a los trabajos que se vienen realizando tanto de manera presencial como de manera remota de ahí su importancia, a partir de ello empezaremos por definir el concepto.

Palmar (2014) Considera que el desempeño es un pilar importante para desarrollar las metas y objetivos de una empresa por ello es importante ver las habilidades o competencias que posee un trabajador para ejercer un determinado cargo o función dentro de la organización. Por ello considera también que es importante la selección del personal de acuerdo al perfil que se requiere en cada puesto de la institución.

Chiavenato (2000) Al respecto manifiesta que el desempeño son conductas observables y que van directamente relacionadas con la consecución de las metas o fines de la organización.

Bittel (2000) Por considerar que en desempeñarse está influido en gran medida por las expectativas que posee como persona sumándose a ella las expectativas del rol que cumple en la empresa, así como el sentido de tranquilidad en el puesto o lugar de trabajo.

Chiavenato (2009) también nos indica que el desempeño en el aspecto laboral es un instrumento de percepción que se elaboraran tanto los proveedores como los usuarios internos de parte de un examinador externo. Este instrumento arroja datos importantes en cuanto al desempeño y competencias personales de los trabajadores, siendo valioso para corregir o mejorar la labor en aras de lograr las metas trazadas por la empresa.

Bohórquez, et al. (2020) lo definen como la capacidad de rendimiento que tiene el trabajador desarrollando las tareas que se le encomienda periódicamente, el desenvolvimiento que demuestran, por ello que la mayoría de entidades públicas

y privadas desean examinar a través de una evaluación el desempeño que permita medir el nivel de eficacia y el grado de eficiencia con el que hacen sus quehaceres.

En este sentido podemos concluir que el desempeño laboral es un elemento a tomar en consideración en cuanto va relacionado con la productividad que tienen los profesionales y las expectativas que tiene la empresa sobre él, todo ello en beneficio mutuo de acuerdo al cumplimiento de metas dentro de una institución.

Productividad laboral

Castro (2017) nos menciona que la productividad en el centro de trabajo es la suma de la influencia de muchos elementos o factores que tienen incidencia directa sobre los empleados de una empresa. Tomando en cuenta que la productividad se calcula como el resultado de la producción efectiva y el recurso invertido, es necesario dar una mirada al recurso humano que está sujeto a la relación de corte psicológico, por lo que no necesariamente es importante ver el nivel técnico y cuantitativo, sino valorar la parte humana del trabajador.

Quesnay, 1984 (citado por Ortiz et. al 2019) define la productividad, indicando que es el precursor del termino productividad, como una simple suma de conseguir el objetivo final que es la satisfacción con el menor esfuerzo o utilización de insumos para su realización.

La productividad podría también considerarse como el desempeño que tiene una persona dentro de una determinada empresa el cual cumple un rol importante para lograr un objetivo o meta utilizando para ello sus capacidades o competencias optimizando el tiempo y los materiales para dicho fin.

Los componentes que tienen una relación directa con el desempeño laboral a pesar de los estudios realizados difieren en cuanto a que aspectos se debe tener en cuenta para medir la relación existente

Davis y Newtrom (2011) nos indica que viene a ser el cúmulo de emociones positivas o negativas que el personal tiene de su ambiente laboral, mostrándose

estos en reacciones en el trabajo en aspectos individuales y sociales los cuales se enumeran a continuación:

Complacencia del empleo: esta se halla en relación al gusto por el empleo, la organización de la empresa, la supervisión, entre otros.

Podemos indicar con relación a lo manifestado por los dos autores que el estar satisfecho con la labor desarrollada producirá en gran medida alegrías o gozo manifestadas en el quehacer diario de las actitudes y de actuar que irán en beneficio de la empresa, así como también fomentará el cumplimiento de las metas. Todo ello permitirá al jefe pronosticar el comportamiento del personal y tomar las acciones que correspondan para el buen funcionamiento de la organización.

Autoestima: concebida como los intereses del personal, así como la motivación de resaltar dentro de la organización, buscando la excelencia para ser reconocido como tal. La autoestima es un aspecto muy relevante para la buena marcha de la organización, puesto que el individuo será capaz de reconocer los momentos para que el individuo muestre su potencial dentro de la empresa en las labores diarias. También se constituye en un elemento relevante, puesto que permite una paz interior lo cual permitirá superar algunos problemas de índole laboral como personal. Finalmente es necesario resaltar los potenciales de los trabajadores y manejar situaciones complicadas con un tino especial.

Trabajo en equipo: los trabajadores forman parte de un todo con sueños o ideales personales los cuales deben unificarse con el fin de obtener las metas y planes propuestos por la empresa, puesto que existe interacción entre los integrantes de la empresa logrando así la unificación y cohesión con una acertada dirección o gerencia donde prima la comunicación horizontal. Dentro de los grupos de trabajo se producen diversos hechos los cuales son parte del funcionamiento adecuado de la empresa. Por ellos es fundamental realizar actividades de integración y búsqueda del bien común como una competencia innata del trabajador y del gerente.

Capacitación del trabajador: para el correcto funcionamiento de las organizaciones es importante actualizar permanentemente al trabajador, todo ello

en aspectos personales, capacitación para la búsqueda de la realización personal, o también, actualizaciones organizadas por la empresa con la finalidad de lograr mejor rendimiento del personal, todo ello fomentado por el área correspondiente o encargada del trabajo de socialización que muchas veces recae en la de los recursos humanos con la finalidad de lograr de mejor manera posible la consecución de dicho fin.

Chiavenato, (2009) por su parte nos indica que el desempeño laboral se conceptualiza en aspectos enmarcados en los siguientes factores:

Factores actitudinales: innatos al personal compuestos por los valores que poseen los trabajadores desde su formación personal y profesional con el logro de competencias básicas. Dentro de estas podemos enumerar: la disciplina, el respeto, la autoestima, la valoración personal (presentación personal, higiene, limpieza, entre otros) así como la capacidad de autorrealización.

Factores operativos. Desarrollada principalmente por el trabajador frente a la labor encomendada mostrando eficiencia, conocimiento laboral, calidad de atención al cliente, capacidad de trabajo, toma de decisiones, liderazgo, así como la comunicación asertiva.

Polanco (2006) nos indica que las características del desempeño laboral se sitúan más en aspectos de fortalezas conceptuales, destrezas y competencias que el trabajador debe de emplear al momento de ejecutar sus actividades laborales. Detallamos a continuación las concepciones del autor:

Adaptabilidad: conceptualizada como la capacidad del trabajador para adecuar sus conocimientos de acuerdo a la naturaleza del empleo, así como el uso del lenguaje de acuerdo al contexto sociolingüístico donde se encuentre, como también la expresión de sus percepciones a nivel personal y colectiva, finalmente la aceptación a formar parte de una institución y sentirse parte de ella.

Iniciativa: concebida como la capacidad del empleado o jefe de resolver situaciones no previstas con una capacidad de empatía con el fin de cumplir las metas propuestas por la empresa o institución. Así como también la habilidad para

participar activamente en los eventos que conciernen a la empresa en el logro de metas.

Conocimientos: referida al compendio de conocimientos adquiridos en la formación técnica o profesional en entidades superiores y que serán aplicadas en los determinados servicios o áreas de una determinada empresa. Sapiencia puesta en funcionamiento al servicio de lograr la satisfacción del usuario en las distintas áreas de la organización.

Trabajo en equipo: capacidad que posee el personal para formar parte de un equipo con visión y misión compartida con búsqueda de objetivos comunes en beneficio de los usuarios, en consecuencia, de la organización, para ello es indispensable garantizar un espacio de trabajo adecuado donde se respete las perspectivas e ideales de los miembros que componen un determinado grupo. Para medir el trabajo en equipo es necesario revisar los estándares de la empresa, así como las proyecciones trazadas a corto plazo, consecuentemente a mediano y finalmente a largo plazo.

Desarrollo de talentos: es la capacidad de fomentar el crecimiento de las distintas habilidades y capacidades de los integrantes del grupo de trabajo, elaborando acciones concretas en la mejora de las capacidades para un mejor desempeño en las distintas áreas de la organización, garantizando el desenvolvimiento adecuado del personal para el logro de metas en el presente y en un futuro cercano. Garantizando para ello una organización adecuada de la empresa con tareas específicas, dando facilidades para la iniciativa y emprendimiento de aspectos que vayan en mejora de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación en cuanto al propósito es aplicada porque el investigador busca conocer y solucionar una dificultad para hallar respuestas a determinadas interrogantes.

El enfoque utilizado es cuantitativo ya que el proceso de investigación se realizó de manera secuencial, buscando probar el fenómeno siguiendo un orden estricto con algunos ajustes en algunas partes de la investigación, obteniendo la información por medio de una evaluación numérica y análisis estadístico.

La investigación es correlacional debido a que el nivel de profundidad de estudio describe la relación que existe entre las variables de estudio como es el clima organizacional y desempeño laboral.

El diseño que se utiliza en la investigación es no experimental de corte transversal ya que en la primera se observan los sucesos y por lo tanto no se tendrá una intervención directa del investigador, así como no se alterará el contexto donde se estudian las variables. En cuanto a la recopilación de los datos se efectúa en un solo periodo de tiempo.

De acuerdo al medio de obtención de datos (de campo) La recolección de datos se realizará directamente del lugar o escenario de investigación con los instrumentos de medición elaborados para el propósito de investigación.

En cuanto al tipo de inferencia es de carácter deductivo porque busca probar la validación o rechazo de las hipótesis a partir de enunciados que va de lo general a lo específico.

3.2 Variables y operacionalización.

Variable: Clima organizacional.

Definición conceptual. - Chiavenato (2007) nos "indica que el clima organizacional es concebido como el ambiente que existe dentro de los que

componen una empresa la cual se relaciona directamente con la motivación de los trabajadores y los factores que inciden dentro de este ambiente organizacional”. En consecuencia, si existe condiciones favorables y se satisface las necesidades personales se produce un mejor rendimiento, en contraposición si el ambiente es desfavorable se merma en la producción del rendimiento.

Definición operacional. - El clima laboral se determinará utilizando una de las técnicas utilizadas en este tipo de investigación de acuerdo a los antecedentes se optó por utilizar la encuesta donde se medirá con la escala de Rensis Likert que consta de 34 enunciados los cuales medirán 11 dimensiones de esta variable.

Indicadores. – Los indicadores que se tienen de la dimensión motivación: remuneración, condiciones físicas del trabajo, aspiraciones de trabajador e involucramiento laboral. En la dimensión comunicación son: Canales de comunicación, relaciones interpersonales y entendimiento sobre los mensajes. En cuanto a la dimensión toma de decisiones: la capacidad de tomar decisiones dentro del centro de salud, funciones del profesional y estructura organizacional.

Escala de medición. – en el presente trabajo se optará por utilizar la medición ordinal.

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual. - El desempeño laboral es conceptualizada como la producción y efectividad que evidencia el trabajador utilizando para ello las competencias adquiridas dentro de su formación lo cual permitirá efectuar sus labores con eficiencia. (Pernía y Carrera, 2014)

Definición operacional. – para la determinación del desempeño laboral se realizará mediante la observación, técnica utilizada en anteriores trabajos de investigación, y una encuesta que contendrá un cuestionario desarrollado por Rensis y Likert que medirá ocho dimensiones de esta variable.

Indicadores. – Los indicadores que se tienen de la dimensión eficiencia laboral: Liderazgo y colaboración en el ambiente de trabajo, dominio disciplinar y capacidad de adaptarse del personal. En la dimensión eficacia laboral son: Percepción del nivel de calidad del trabajo, cumplimiento de las tareas y metas individuales y conocimiento de las funciones dentro de la organización. En la dimensión productividad laboral: Cumplimiento de metas de la organización, conocimiento de las funciones y eficiencia del trabajador.

Escala de medición. – la escala de medición que se usara es la ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: al respecto de la población (Tamayo 2012) manifiesta que es considerada como el número total de participantes en el fenómeno a estudiar con características similares y que permiten recopilar datos para la investigación.

La investigación contará con una población integrados por los trabajadores del establecimiento de salud en un número de 30 personas que se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1. Personal del Centro de Salud de Limatambo

Personal	Cantidad
Nombrados	09
Orgánica	03
Cas	13
Contratos 276	03
Serums	02
Total	30

Muestra: La muestra lanza las principales características del universo o población del cual se obtuvo. Esta es representativa y su validez por lo general está enmarcada por la validez y el tamaño de la muestra.

En el trabajo postulado y conforme a la población en general, siendo esta pequeña, se decidió tomar como muestra a toda la población que viene a ser 30 servidores públicos del establecimiento de salud.

Muestreo: en este aspecto se utilizó el muestreo no probabilístico ya que el investigador consideró a todos los profesionales del centro de salud de Limatambo.

Dónde:

M= 30 trabajadores.

m = 30 trabajadores.

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = relación

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En referencia al desarrollo y recolección, en cuanto a los datos, la investigación se utilizó la técnica consistente en una encuesta, siendo el instrumento un cuestionario con el que se obtuvo las respuestas que brindaron los profesionales que trabajan en el establecimiento de salud de Limatambo para desarrollar las dos variables y medir su correlación.

En cuanto a la validez del instrumento se realizó el juicio de expertos en una investigación y ejecutada (ver anexo 3), el cual fue validado por tres expertos, para el presente trabajo el investigador optó por utilizar este instrumento ya validado.

Además, el MINSA (2008) titulado “metodología para el estudio del clima organizacional” construyó un instrumento, que estuvo a cargo del comité técnico encargado del estudio del clima organizacional y que tuvo la participación de un grupo de expertos de distintas instituciones, usándose la escala de Rensis Likert

El instrumento está compuesto por 34 preguntas en ella el encuestado tendrá que marcar solo una respuesta de acuerdo a su criterio, en cada pregunta se tendrá cinco probables respuestas:

Siempre =5.

Casi siempre = 4

Algunas veces=3

Muy pocas veces = 2

Nunca =1

Criterios de evaluación. – la valoración de cada interrogante respondida será medida en una calificación de 1 a 5 puntos midiendo cada uno de las variables e indicadores de estudios, los cuales fueron recogidos por encuestas a todos los integrantes del centro de salud de Limatambo dicha valoración se calcula como sigue:

De 34 – 78 = nivel bajo.

De 79 – 124 = nivel medio

De 125 -170 = nivel alto.

Confiabilidad del Instrumento

En cuanto a la confiabilidad se midió el índice de consistencia para verificar la confiabilidad necesaria para ser suministrada, si el valor está por debajo de 0.60 el instrumento, presenta un cambio en su variabilidad heterogénea en todos sus ítems por lo que podría llevarnos a equivocaciones.

Finalmente, para verificar su confiabilidad se estableció el cálculo del coeficiente de confiabilidad con el software estadístico SPSS, v. 26; donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 2. Rangos de interpretación del Apha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 - 0.20	Muy baja
0.21 - 0.40	Baja
0.41 - 0.60	Moderada
0.61 - 0.80	Alta
0.81 - 1.00	Muy alta

Tabla 3. Confiabilidad para las variables y dimensiones

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH
Clima organizacional	0.924
Desempeño laboral	0.886
Global	0.926

El resultado de coeficiente de confiabilidad obtenido se ubica en el intervalo $0.81 < \text{Alfa} < 1$, consecuentemente, el instrumento permite la recolección de datos confiables y estos cálculos se hizo con el software estadístico IBM SPSS v26, consecuentemente dicho instrumento presenta una confiabilidad muy alta.

Finalmente, se llega a la conclusión de que el instrumento utilizado para el estudio del “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021” es confiable.

3.5 Procedimientos

Los datos se conseguirán a través del instrumento de medición, conteniendo en ellas preguntas relacionadas a las variables de estudio y que serán entregadas de manera virtual en el formulario de google a cada uno de su whatsapp y correo personal de los trabajadores para su respectivo llenado, este instrumento será llenado en una sola ocasión por cada uno de ellos.

Para Bernal (2010) El instrumento lo constituyen preguntas elaboradas con el fin de generar datos relevantes para lograr las metas trazadas en el trabajo de investigación. Siendo este proceso un procedimiento formal para recolectar la información requerida para el análisis del objeto de estudio y el eje del problema investigado.

La investigación realizada en el centro de salud de Limatambo, se coordinará con un documento elaborado por la estudiante del posgrado con la gerente del establecimiento para su ejecución y visto bueno para aplicar el instrumento.

3.6 Método y análisis de datos

Una vez recolectada todos los insumos que se requiere para la investigación se procedió a procesar en una hoja de cálculo de Microsoft Excel para luego pasarlos al software estadístico SPSS versión 26, procediendo a realizar el análisis del aspecto descriptivo para el análisis de las variables de estudio en lo que concierne a la frecuencia

El análisis estadístico para ésta investigación, es descriptivo relacional; para lo cual se mostró tablas, gráficos y la prueba de las hipótesis respectivas. La prueba estadística para determinar la normalidad se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov con el objetivo de señalar si las variables provienen de una población que tiene la distribución normal o no lo tiene; ésta prueba se utiliza si la muestra es mayor o igual a 30.

Una vez determinado esta prueba, se decidirá entre usar una prueba paramétrica r de Pearson o una prueba no paramétricos Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La información presentada en la investigación respetara la producción intelectual, así como la identidad de los autores mencionados para el desarrollo de este trabajo. En cuanto al parafraseo se tomó en cuenta la autoría y para el caso de las citas textales se utilizó las comillas de acuerdo a las normas APA.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento para las variables en estudio y sus dimensiones.

4.1 Resultados descriptivos.

4.1.1 Variable clima organizacional

4.1.1.1 Análisis de la dimensión: Motivación.

Tabla 4. Motivación del personal que labora en el Centro de Salud Limatambo

Motivación		
	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	3,3
Regular	5	16,7
Buena	15	50,0
Muy buena	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 4 se muestra la dimensión motivación del personal del centro de salud de Limatambo, en ella el 3.3% tienen una motivación mala, el 16.7% tienen una motivación regular, el 50% tienen una motivación buena y el 30% tienen una motivación muy buena. Por lo que podemos interpretar que la motivación actualmente es una fortaleza en este centro de trabajo.

4.1.1.2 Análisis de la dimensión: Comunicación interpersonal

Tabla 5. Comunicación interpersonal del personal que labora en el Centro de Salud Limatambo.

Comunicación interpersonal		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	36,7
Buena	15	50,0
Muy buena	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 5 se muestra la dimensión Comunicación interpersonal del personal del centro de salud de Limatambo, en el que el 36.7% tienen una comunicación interpersonal regular, el 50% tienen una comunicación interpersonal buena y el 13.3 % tienen una motivación muy buena. Por lo que se puede interpretar que hay una buena comunicación entre todos los servicios constituyéndose en un aspecto positivo del centro.

4.1.1.3 Análisis de la dimensión: Toma de decisiones.

Tabla 6. Toma de decisiones del personal que labora en el Centro de Salud Limatambo.

Toma de decisiones		
	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3	10,0
Regular	4	13,3
Buena	16	53,3
Muy buena	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 6 se muestra la dimensión toma de decisiones del personal del centro de salud de Limatambo, donde 10% tiene una toma de decisiones mala, el

13.3% tiene una toma de decisiones regular, el 53.3% toma buenas decisiones y el 23.3% toma muy buenas decisiones.

De acuerdo a los resultados podemos interpretar que los profesionales tienen una buena capacidad resolutive

4.1.1.4 Análisis de la variable: clima organizacional.

Tabla 7. Clima organizacional del personal que labora en el Centro de Salud Limatambo

Clima organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	33,3
Buena	15	50,0
Muy buena	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 7 se muestra la variable clima organizacional del personal del centro de salud de Limatambo, en ello indica que el 33.3% tiene un clima organizacional regular, el 50% indica que tienen un clima organizacional buena y el 16.7% indica que tiene un clima organizacional muy buena. Por lo cual podemos interpretar que en el centro de salud el clima organizacional se encuentra estructurado.

4.1.1.5 Análisis de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 8. *Clima organizacional y dimensiones.*

	Clima organizacional		Motivación		Comunicación interpersonal		Toma de decisiones	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Muy mala	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Mala	0	,0%	1	3,3%	0	,0%	3	10,0%
Regular	10	33,3%	5	16,7%	11	36,7%	4	13,3%
Buena	15	50,0%	15	50,0%	15	50,0%	16	53,3%
Muy buena	5	16,7%	9	30,0%	4	13,3%	7	23,3%
Total	30	100,0%	30	100,0%	30	100,0%	30	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

4.1.2 Variable desempeño laboral.

4.1.2.1 Análisis de la dimensión: Eficiencia laboral.

Tabla 9. *Eficiencia laboral del personal que labora en el Centro de Salud Limatambo*

Eficiencia laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	6,7
Buena	14	46,7
Muy buena	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 9 se muestra la dimensión eficiencia laboral del personal del centro de salud de Limatambo, en el que el 6.7% indica que tiene eficiencia laboral regular, el 46.7% indica que tiene eficiencia laboral buena y el 46.7% también indica que tiene eficiencia laboral muy buena. Se interpreta que en el centro de salud de Limatambo el personal de salud opina que tiene un desempeño aceptable.

4.1.2.2 Análisis de la dimensión: Eficacia laboral.

Tabla 10. Eficacia laboral del personal que labora en el Centro de Salud Limatambo

Eficacia laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3,3
Buena	11	36,7
Muy buena	18	60,0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 10 se muestra la dimensión eficacia laboral del personal del centro de salud de Limatambo, el 3.3% indica que tiene eficacia laboral regular, el 36.7% indica que tiene eficacia laboral buena y el 60% indica que tiene eficacia laboral muy buena. Por los datos obtenidos se puede interpretar los trabajadores consideran que demuestran eficacia en cada uno de los quehaceres cotidianos en su centro de labor.

4.1.2.3 Análisis de la dimensión: Productividad laboral.

Tabla 11. Productividad laboral del personal del Centro de Salud Limatambo.

Productividad laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3,3
Buena	14	46,7
Muy buena	15	50,0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 11 se muestra la dimensión productividad laboral del personal del centro de salud de Limatambo, en ella el 3.3% indica que tiene productividad laboral regular, el 46.7% indica que tiene productividad laboral buena y el 50% indica que tiene productividad laboral muy buena. Por lo que se interpreta que el personal considera que las metas y objetivos se llegan a cumplir

4.1.2.4 Análisis de la variable: desempeño laboral.

Tabla 12. Desempeño del personal que labora en el Centro de Salud Limatambo.

Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3,3
Buena	15	50,0
Muy buena	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

En la tabla 12 se muestra la variable desempeño laboral del personal del centro de salud de Limatambo, el 3.3% indica que tiene desempeño laboral regular, el 50% indica que tiene desempeño laboral buena y el 46.7% indica que tiene desempeño laboral muy buena. Se interpreta que el personal considera que realiza sus actividades de manera adecuada.

4.1.2.5 Análisis de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Tabla 13. Desempeño laboral y dimensiones

	Desempeño laboral		Eficiencia laboral		Eficacia laboral		Productividad laboral	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Muy mala	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Mala	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Regular	1	3,3%	2	6,7%	1	3,3%	1	3,3%
Buena	15	50,0%	14	46,7%	11	36,7%	14	46,7%
Muy buena	14	46,7%	14	46,7%	18	60,0%	15	50,0%
Total	30	100,0%	30	100,0%	30	100,0%	30	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de salud de Limatambo.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba estadística para determinar la normalidad

Para el análisis de los resultados, antes se determinó el tipo de distribución que presentan las variables y sus dimensiones, para ello se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad. Su objetivo es señalar si las variables provienen de una población que tiene la distribución normal o no lo tiene; esta prueba se utiliza si la muestra es mayor o igual a 30.

Una vez determinada esta prueba, se decidió entre usar una prueba paramétrica r de Pearson o una prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
	Z de Kolmogorov- Smirnov	P
Motivación	0,914	0,374
Comunicación interpersonal	0,587	0,882
Toma de decisiones	0,835	0,488
Clima organizacional	0,483	0,974
Eficiencia laboral	0,667	0,765
Eficacia laboral	1,081	0,193
Productividad laboral	0,823	0,508
Desempeño laboral	0,678	0,748

Criterios para determinar normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

$P \geq 0.05$ = Los datos provienen de una distribución normal

$P < 0.05$ = Los datos no provienen de una distribución normal

En la tabla 12 se observa que todas las variables y sus dimensiones tienen distribución normal, porque P es mayor que $\alpha = 0.05$, en este caso se aplica la r de Pearson, como se muestra a continuación.

4.3 Prueba hipótesis

4.3.2 Contrastación de la hipótesis general

Ho: El clima organizacional no tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021

Ha: El clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15. Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

	Desempeño laboral		
	N	Correlación de Pearson	P
Clima organizacional	30	0,384	0,036

En la tabla 15. Se observa que la variable clima organizacional se relaciona de manera positiva con la variable desempeño laboral, debido a que el coeficiente r de Pearson es igual a 0,384. Lo que nos indica que hay una relación directa y así mismo indica que a mayor clima organizacional mejor será el desempeño laboral. Esta relación se ratifica con el valor de $P = 0,036$ que indica la relación significativa entre dichas variables, es así que se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

4.3.3 Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: La motivación no tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021.

Ha: La motivación tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16. *Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	N	Correlación de Pearson	P
Motivación	30	0,347	0,060

En la tabla 16. Se observa que la dimensión motivación no se relaciona con la variable desempeño laboral puesto que $P = 0,060$ donde se evidencia que es mayor a 0.05 por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que no existe relación directamente positiva entre la motivación y el desempeño laboral en el personal en el centro de salud de Limatambo – 2021.

4.3.4 Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: La comunicación no tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021.

Ha: La comunicación tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17. *Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	N	Correlación de Pearson	P
Comunicación interpersonal	30	0,248	0,187

En la tabla 17. En esta se observa que la dimensión comunicación no se relaciona con la variable desempeño laboral puesto que $P = 0,187$ donde se evidencia que es mayor a 0.05 por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que la comunicación no tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021.

4.3.5 Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: La toma de decisiones no tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021.

Ha: La toma de decisiones tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18. *Correlación entre la dimensión toma de decisiones y el desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	N	Correlación de Pearson	P
Toma de decisiones	30	0,432	0,017

En la tabla 18. Se evidencia que la dimensión toma de decisiones se relaciona de manera positiva con la variable desempeño laboral, debido a que el coeficiente r de Pearson es igual a 0,432. Lo que nos indica que hay una relación directa y así mismo indica que a mejor toma de decisiones mayor será el desempeño laboral. Esta relación se ratifica con el valor de $P = 0,017$ que indica la relación significativa entre la dimensión y la variable antes mencionada, es así que se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

V. DISCUSIÓN

En base a la información obtenida de parte del personal profesional del centro de salud de Limatambo, quienes fueron parte de la muestra de la presente investigación.

Acerca del clima organizacional se observa que del 100% del personal de salud de Limatambo el 50% indica que es buena, el 33,3% lo considera regular y el 16,7% lo considera muy buena. Sometidos estos datos a la prueba de r de Pearson podemos determinar que existe una correlación positiva y significativa entre la variable clima organizacional y la de desempeño laboral sustentado en la prueba de Pearson (r) igual 0.384 y (p) con 0,036. Apoyando la hipótesis general de la investigación. Datos que permiten afirmar que mientras mejor sea el nivel del clima organizacional mejor será el desempeño laboral

En la investigación de Ameri, N (2020) “clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana, según las encuestas realizadas, el 72.5% de los trabajadores expresan que existe buen clima organizacional, mientras que un 27.5% perciben la existencia de un excelente clima organizacional. Lo cual corrobora a la conclusión de la hipótesis general. Llegándose a estos datos luego del análisis estadístico.

Del mismo modo Palacios (2019) en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador” arroja que la relación es significativa. Además, de ser positiva y significativa, logrando alcanzar un nivel de (0,870), con una significancia de 0,00 que es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01. Apoyando la hipótesis general.

En cuanto a las conclusiones arribadas se relacionan directamente con la investigación realizada por Paredes Floril (2021) en su investigación intitulada: “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados desarrollada en Quito-Ecuador 2020” el autor en dicho trabajo llegó a la conclusión de que el clima organizacional está relacionado al desempeño laboral de forma significativa de los colaboradores de

las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. Basados en el valor obtenido del coeficiente Rho Spearman obtenido fue de 0,294 demostrando una correlación positiva baja entre las variables y fue tomado como resolución para la hipótesis de la investigación. La correlación presenta un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) menor al p-valor de 0,05 lo que corrobora la existencia de una relación significativa de las variables que permite aceptar la hipótesis general.

Las conclusiones que se expresan en la presente investigación van apoyadas en la conceptualización de Chiavenato (1999), lo definen como las condiciones o factores del aspecto organizacional que viven los integrantes de una empresa u organización direccionados al aspecto de la conducta y comportamiento.

Complementario a lo anterior Scheinder & Reichers (1983) nos indica El clima organizacional muchas veces es subjetivo, puesto que va de la mano con lo que piensan el componente humano sobre centro de trabajo y de las responsabilidades que esto demanda.

En relación la primera hipótesis específica, la dimensión motivación con la variable desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo – 2021 se evidenció que no existe relación directamente positiva puesto que $P= 0,060$ donde se evidencia que es mayor a 0.05, diferenciándose de los datos obtenidos en la investigación. Esto a pesar de que la OPS/OMS lo considera una dimensión importante dentro del clima organizacional definiendo a la motivación como un cúmulo de propósitos y esperanzas de la persona en su ambiente laboral además de ellos podemos decir que también es un conjunto de actitudes y reacciones naturales propios de los individuos. Relacionando el concepto de motivación con desempeños laboral, siendo un aspecto importante en el estudio, en el centro de salud de Limatambo no se evidencia esa relación directa.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se evidencio que la dimensión comunicación no tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021. Puesto que $P= 0,187$ donde se evidencia que es mayor a 0.05. comprobándose que no existe una relación directa entre la segunda dimensión de la primera variable con la segunda variable. Dato que va en contraposición con Paredes Floril (2021) en su investigación Correlación entre clima

organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados donde la correlación, según el coeficiente de Spearman, de 0.268 entre la comunicación y el desempeño laboral, es un indicio de que existen los canales necesarios para la interacción entre el personal. Indicándonos que efectivamente la comunicación es importante para el desarrollo del clima organizacional. Apoyándose todo ello en lo manifestado por la OPS/OMS al respecto de comunicación como el medio por el cual se facilita la llegada de los mensajes tanto de los jefes con el personal y viceversa.

En cuanto a la tercera hipótesis específica respecto a la dimensión toma de decisiones se evidencia que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo – 2021, sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0,432 y ratificada con el valor de $P = 0,017$. se comprobó que existe una relación directa entre la tercera dimensión de la primera variable con la segunda variable. La relación que se evidencia en el aspecto mencionado en el párrafo anterior tiene relación directa con lo manifestado por Polanco (2006) el cual manifiesta que la toma de decisiones es concebida como la capacidad del ser humano para tomar una decisión en un momento determinado con la finalidad de solucionar un acto o problema presentado. En tal sentido es importante la relevancia necesaria para este aspecto.

VI. CONCLUSIONES

De los resultados hallados en la presente investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Primero: En el personal del Centro de Salud de Limatambo - 2021, existe una relación directa y significativa entre la variable clima organizacional y desempeño laboral sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0,384 y ratificada con el valor de $P = 0,036$.

Segundo: En la relación a la dimensión motivación con la variable desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo – 2021 no existe relación directamente positiva puesto que $P = 0,060$ donde se evidencia que es mayor a 0.05.

Tercero: Se evidencio que la dimensión comunicación no tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021. Puesto que $P = 0,187$ donde se evidencia que es mayor a 0.05.

Cuarto: Respecto a la dimensión toma de decisiones se evidencia que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo – 2021, sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0,432 y ratificada con el valor de $P = 0,017$.

VII. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones se recomienda lo siguiente:

1. Dado que el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral se sugiere a la gerente buscar brindar charlas al personal que labora en dicha institución con otras organizaciones que puedan ayudar a comprender el valor del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral.
2. Continuar con la motivación al personal brindándole mejores condiciones laborales realizando reconocimiento de los logros o metas instauradas en la misión y visión del centro de salud, así mismo gestionar en las instancias superiores para los pagos efectivos de las planillas.
3. Plasmar dentro de los documentos de gestión la comunicación asertiva cumpliendo el sentido de horizontalidad entre los distintos servicios donde la información llegue de manera directa y oportuna.
4. En cuanto a la toma de decisiones se debe continuar brindando la autonomía necesaria para que los distintos servicios puedan buscar una solución acertada frente a un determinado problema o situación imprevista, dotándole para ello las herramientas y los mecanismos necesarios para una actuación con mayor autonomía en función a las metas y objetivos propuestos por el centro de salud.

REFERENCIAS

- Ameri, N. H. C., Yovera, S. E. R. Y., Ayala, A. C. N., Maza, R. M. M., & Vasquez, Y. N. H. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional De Administración, 11(2)*, e3297-e3297.
- Apaza, H. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la Empresa Suvahi*. (Tesis). Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas.
- Beltrán, D., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia, 65(1)*, 48-74.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN. Colombia ISBN, 978-958.
- Bittel, S. (2000). *Administración de Personal*. México: Traducción José Real Gutiérrez.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Revista Universidad y Sociedad, 12(3)*, 385-390.
- Castro, R. M. S., Rubiano, Y. A. R., & Padilla, N. M. (2017). *Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral*. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información, 4(8)*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc. Graw.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración 42. pp. 43-61.
- Lizárraga, k. (2016). *clima organizacional*.
- Mamani, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal profesional de salud que trabaja en la Microred Quelluno – 2017*. [tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] Repositorio Institucional.
- Ministerio de Salud. (octubre de 2015). R.S. N° 626-2015- MINSA – *Manual de las buenas prácticas para la mejora del clima organizacional*. Lima, Perú: MINSA. Recuperado el 20 de enero de 2017.
- Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador] Repositorio Institucional UASB.
- Olivera, Leyva, Napán y Yactayo (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.8 N.o 2 agosto, 2021: 3-12.
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). *Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional*.
- Palacios, D. (2019.) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Marcos] Cybertesis. UNMSM
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. *Espacios públicos*, 17(39), 159-188.

- 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.
- QUIPO, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Microred de Yanatile (MRSY) - 2017*. [tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco] Repositorio Institucional.
- Quispe Cruz, H. M (2018): *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Romero, F. J., & Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. REDHECS, 7(4), 66-79.
- Verde, H. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM – Managua en el Periodo 2016*. [Tesis de maestría, Universidad nacional Autónoma de Nicaragua, Managua] Repositorio Institucional UNAN.

ANEXOS

ANEXO N° 1.

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General	General	General	Independiente			
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021.	El clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021	Clima organizacional	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración. • Condiciones físicas del trabajo. • Aspiraciones de trabajador. • Involucramiento laboral. 	Enfoque de investigación: Cuantitativo
				Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación. • Relaciones interpersonales. • Entendimiento de los mensajes. 	Tipo de investigación: Aplicada.
				Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones en el puesto. • Responsabilidad del trabajador. • Estructura organizacional. 	Nivel de investigación: Correlacional.

Específico	Específico	Específico	Dependiente			
¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021?	Identificar la relación entre comunicación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021	La motivación tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021	Desempeño laboral	Eficiencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. • Nivel de conocimientos técnicos. • Nivel de adaptabilidad del personal. 	Diseño de investigación Transversal no experimental.
¿Cuál es la relación entre comunicación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021?	Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021	La comunicación tiene relación directa con el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021		Eficacia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de calidad del trabajo. • cumplimiento de las tareas y metas individuales. • Conocimiento de las funciones dentro de la organización. 	Población y muestra: 30 trabajadores
¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo - 2021?	Identificar la relación entre toma de decisiones y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021	La toma de decisiones tiene relación directa con el desempeño laboral del personal en el centro de salud de Limatambo – 2021		Productividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas de la organización. • Conocimiento de las funciones. • Eficiencia del trabajador. 	Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica: Encuesta. Instrumento: cuestionario

ANEXO N° 2

Operacionalización de variables

DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	"El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades". Chiavenato (2007)	clima laboral se determinará empleando la técnica de la encuesta se usará la escala de Rensis Likert que consta de 21 enunciados los cuales medirán 3 dimensiones de esta variable.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración. Condiciones físicas del trabajo. Aspiraciones de trabajador. Involucramiento laboral. 	Ordinal se usará la escala de Likert 1 = Nunca. 2 = Muy poca. 3 = Algunas veces. 4 = casi siempre. 5=siempre.
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación. Relaciones interpersonales. Entendimiento de los mensajes. 	
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones en el puesto. Responsabilidad del trabajador. Estructura organizacional. 	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento y productividad que demuestra el colaborador haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permitan realizar sus actividades eficientemente. (Pernía Y Carrera, 2014)	La determinación del desempeño laboral se realizará la técnica de la observación y encuesta así también se utilizará un cuestionario con la escala de Rensis y Likert que consta 15 enunciados y medirá 3 dimensiones de esta variable.	Eficiencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. Nivel de conocimientos técnicos. Nivel de adaptabilidad del personal. 	
			Eficacia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Percepción del nivel de calidad del trabajo. cumplimiento de las tareas y metas individuales. Conocimiento de las funciones dentro de la organización. 	
			Productividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de metas de la organización. Conocimiento de las funciones. Eficiencia del trabajador. 	

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a) entrevistado(o)

La presente encuesta tiene como finalidad recoger su opinión de acuerdo a la labor que usted desempeña en el centro de salud todo ello para determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del centro de salud de Limatambo. Los datos consignados en la presente encuesta servirán únicamente para poder validar el estudio por lo que se le invoca a contestar con la mayor sinceridad del caso, cabe aclarar que el instrumento es de carácter anónimo.

DATOS GENERALES

Edad :

Sexo :

En la presente encuesta se le súplica marcar con una x en el casillero respectivo según la siguiente escala.

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

CUESTIONARIO

N°	ITEM	VALORACIÓN				
	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL					
	MOTIVACIÓN	5	4	3	2	1
1	Me interesa el desarrollo de mi organización					
2	Estoy comprometido con mi organización de salud					
3	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud					
4	Existe sana competencia entre mis compañeros					
5	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño					
6	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo					
7	Mi salario y beneficios son razonables					
8	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	5	4	3	2	1
9	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
10	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
11	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13	El personal se siente libre de cuestionar/objeter las decisiones o acciones inadecuadas de sus superiores					

14	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
15	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien					
	TOMA DE DECISIONES	5	4	3	2	1
16	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben de tomarse					
17	En mi organización participo en la toma de decisiones					
18	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
19	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
20	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
21	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en tu centro de trabajo					
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
	EFICIENCIA LABORAL	5	4	3	2	1
22	La responsabilidad que asume en el trabajo es acorde a su capacidad profesional					
23	El nivel de conocimiento de su profesión le permite desenvolverse adecuadamente					
24	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo					
25	Se adapta rápidamente a los cambios que se generan en su entorno					
26	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
	EFICACIA LABORAL	5	4	3	2	1
27	Cumple las metas establecidas en su servicio dentro de los cronogramas establecidos					
28	Cumple con las actividades propias a su servicio					
29	Conoce las funciones que conciernen al servicio que usted brinda					
30	El trabajo desarrollado es de calidad					
31	Logra desarrollar las tareas asignadas a su persona sin mediar ninguna ayuda					
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	5	4	3	2	1
32	Considera eficiente el servicio brindado en su horario de trabajo					
33	Cumple con eficacia su función dentro del establecimiento					
34	Su producción está acorde a las metas y políticas del establecimiento de salud					
35	Llega a cumplir con las metas establecidas en el establecimiento					
36	Contribuye de manera certera con el cumplimiento de los objetivos de centro de salud					
Fuente documento técnico: "RM N° 623-2008/MINSA"						Gracias por su participación

ANEXO N° 4

Fiabilidad Alfa de Cronbach.

PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
P1	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	
P2	5	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
P3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
P4	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
P5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
varianza	0.2	0.14	0.22	0.47	0.22	0.67	0.22	0.1	0.56	0.1	0.081	0.047	0.067	0.047	0.1	0.067	0.037	0.067	0.067	0.022	0.082	0.022	0.014	0.033	0.033	0.022	0.022	0.022	0.022	0.014	0.022	0.033	0.022	0.014	0.037	0.047	0.022	

Alfa de cronbach	0.9678
K (número de ítems)	36
Vi (varianza de cada ítems)	17.306
Vt (varianza total)	293.139

ANEXO N°5



Gobierno Regional
CUSCO

Dirección
Regional de
Salud Cusco

Red de Servicios de Salud
Cusco Norte

Oficina de
Recursos Humanos



"CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA N° 01 -2021-CSL-MRI/RSSCN.

Señora:

Lic. BRICETT F. APAZA GUEVARA.

Presente, -

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR INVESTIGACION.

DE MI ESPECIAL CONSIDERACION:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo muy cordialmente a nombre del Centro de Salud de Limatambo y a su vez comunicarle la **aceptación** para la aplicación del proyecto de investigación "Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro de salud Limatambo". El cual contempla la participación voluntaria de todos los que serán parte de manera directa e indirecta en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Sin otro particular, me despido de Ud. No sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Cusco, 2021



