



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD  
SAN ANTONIO - MOQUEGUA 2024”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. NAYELI FLOR FALCÓN ZAPATA**

**ASESOR:**

**MGR. JACKELINE LIZBETH RAMOS YUCRA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2025**



**Universidad José Carlos Mariátegui**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**“UNIDAD DE INVESTIGACIÓN”**

*“Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana”*

00151-2025

**CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD**


La que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el: Trabajo de Investigación (\_\_\_) / Tesis (X) / Trabajo de Suficiencia Profesional (\_\_\_) / Trabajo Académico (\_\_\_), titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO – MOQUEGUA 2024**, presentado por la bachiller: **FALCÓN ZAPATA, Nayeli Flor**, para obtener el: Grado Académico (\_\_\_) / Título Profesional (X) / Título de Segunda Especialidad (\_\_\_) de: **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**, asesorada por la Mg. Jackeline Lizbeth Ramos Yucra, designada con Resolución de Decanatura N° 959-2023-RD/FACISA-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN obteniendo un porcentaje del **33%**, el cual se encuentra dentro de los parámetros **PERMITIDOS** por la Universidad José Carlos Mariátegui, de conformidad a la normativa interna, considerándolo apto para su publicación en el Repositorio Institucional.

Se expide la presente para los fines pertinentes.

Moquegua, 24 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI  
FACULTAD DE CIENCIAS

  
Dra. DORA AMALIA MAYTA HUIZA  
JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

## ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>CAPÍTULO I:</b> .....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	6
PROBLEMA GENERAL.....	6
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA EN LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5. VARIABLES. OPERACIONALIZACIÓN.....	9
1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	11
1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	11
<b>CAPÍTULO II:</b> .....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
2.2 BASES TEÓRICAS.....	16
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	22
<b>CAPÍTULO III:</b> .....	25
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.3.1 POBLACIÓN.....	26
3.3.2 MUESTRA.....	27
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
<b>CAPÍTULO IV:</b> .....	29

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	29
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES .....	29
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	39
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	43
<b>CAPÍTULO V:</b> .....	47
5.1. CONCLUSIONES.....	47
5.2. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS .....	49
ANEXOS .....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Baremos de la variable clima organizacional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	29
<b>Tabla 2</b> Baremos de desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024.....	30
<b>Tabla 3</b> Nivel de clima organizacional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	31
<b>Tabla 4</b> Nivel de motivación en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	32
<b>Tabla 5</b> Nivel de confianza en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	33
<b>Tabla 6</b> Nivel de relaciones interpersonales en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024.....	34
<b>Tabla 7</b> Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	35
<b>Tabla 8</b> Nivel de planificación de las labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	36
<b>Tabla 9</b> Nivel de desarrollo profesional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024.....	37
<b>Tabla 10</b> Nivel de prueba de normalidad en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024.....	38
<b>Tabla 11</b> Hipótesis general.....	40
<b>Tabla 12</b> Hipótesis específica 01.....	41
<b>Tabla 13</b> Hipótesis específica 02.....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>figura 1</b> Nivel de clima organizacional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	31
<b>figura 2</b> Nivel de motivación en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	32
<b>figura 3</b> Nivel de confianza en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	33
<b>figura 4</b> Nivel de relaciones interpersonales en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024.....	34
<b>figura 5</b> nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	35
<b>figura 6</b> nivel de planificación de las labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024.....	36
<b>figura 7</b> nivel de desarrollo profesional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024 .....	37

## RESUMEN

En la investigación se llegó a considerar como principales objetivos: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024; la investigación fue correlacional respecto al tipo; presento un diseño sin manipulación de datos por lo que fue no experimental; el universo estuvo integrado por 33 colaboradores, la muestra fue de 30 personas, se pudo determinar en cuanto al clima organizacional que el 6,7% de los encuestados indicaron estar insatisfechos, el 70% manifestó que lo percibían de una manera regular y el 23,3% arguyó estar satisfechos. Respecto al desempeño laboral se llegó a determinar, que el 50% del personal asistencial indicó que se daba en una escala regular y el 50% arguyó identificarse con un nivel satisfecho. También se evidenció un sig. de 0,000 por lo que se aprobó la hipótesis general planteada, también se puede evidenciar una correlación de 95,2% entre el clima organizacional y el desempeño laboral esto indicó que si el clima organizacional mejora el desempeño laboral se incrementará en una manera muy fuerte.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

## **ABSTRACT**

The main objectives of the research were to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the healthcare staff at the San Antonio Health Center, Moquegua, 2024; the research was correlational in terms of type; it presented a design without data manipulation, so it was non-experimental; the universe was made up of 33 collaborators, the sample was 30 people, it was determined in terms of the organizational climate that 6.7% of respondents indicated being dissatisfied, 70% stated that they perceived it in a regular way and 7% claimed to be satisfied. Regarding job performance, it was determined that 50% of the healthcare staff indicated that it was on a regular scale and 50% claimed to identify themselves with a satisfied level. A significant difference was also evident. of 0.000, so the general hypothesis was approved. A correlation of 95.2% between the organizational climate and job performance was also evident, indicating that if the organizational climate improves, job performance will increase in a very strong way.

**Keywords: organizational climate, job performance, motivation.**



## INTRODUCCIÓN

En la presente pesquisa en el capítulo I, correspondiente al Problema de la Investigación se logra mencionar como es que se manifiesta las Variables clima organizacional y desempeño laboral; en el entorno mundial, en el Perú y en el Centro de salud d San Antonio, además de describir los problemas, los objetivos, las hipótesis y también indicar los distintos tipos de justificación de la exploración.

En el capítulo II del Marco teórico, se redactó los distintos antecedentes, pesquisas similares desarrolladas en universidades en el entorno internacional, en el Perú y a nivel de la macroregión sur; también se mencionó las diferentes bases teóricas que le dan sustento a la indagación.

En el capítulo III del método, se indica el tipo de indagación, el diseño que se emplea, el universo, la muestra, además del procesamiento de los datos.

En el capítulo IV, correspondiente a la presentación de los resultados se presenta los baremos, las tablas de frecuencias y figuras de cada variable y dimensiones, la prueba de normalidad para elegir el estadístico indicado y las pruebas de hipótesis.

En el capítulo V, se redacta las conclusiones en base a los resultados obtenidos en la pesquisa y las recomendaciones.

## **CAPÍTULO I:**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

A nivel internacional se conoce que el clima organizacional tiene mucha relevancia en las diversas entidades sean de carácter público o privado, dado que llega a influir en la conducta que muestran los colaboradores, lo cual tiene una repercusión notoria en el desempeño que llegan a evidenciar (1).

A nivel nacional las diversas corporaciones le dan gran importancia al clima de su organización, dado que si se llega a registrar un clima afable se podrá tener colaboradores motivados para conseguir las metas planeadas y se tendrá un mayor desenvolvimiento de ellos; sobre en el rubro de salud donde muchas veces por las labores ejecutadas es que los colaboradores necesitan que se invierta tiempo y capacitaciones en poder motivarlos para lograr que el clima organizacional sea óptimo y así pueda repercutir de manera directa en su desempeño (2).

En la actualidad, en las instituciones de salud, la creación de un entorno seguro se ha convertido en un aspecto de gran relevancia en el cuidado del bienestar del paciente, equiparable en importancia a otros aspectos cruciales de la prestación de servicios médicos. Se ha acumulado un cuerpo de evidencia considerable que demuestra que el ambiente laboral incide directamente en el rendimiento laboral y, por consiguiente, en la seguridad de los pacientes. Es muy probable que el entorno laboral también influya en el bienestar tanto de la familia de los trabajadores como en el de los propios trabajadores, contribuyendo así a la creación de un ambiente laboral favorable y propicio para la satisfacción personal (2).

El concepto de clima organizacional (CO) se refiere a un elemento significativo que influye y determina tanto un rendimiento laboral favorable como uno desfavorable. En un entorno laboral caracterizado por la armonía, los empleados tienden a sentirse motivados para trabajar en equipo, lo que facilita la coordinación y la formación de equipos que contribuyen a mejorar la calidad de la atención prestada al paciente, lo que a su vez se refleja en una mayor satisfacción por parte de los usuarios (1). Por otro lado, el desempeño laboral se define por las acciones específicas que pueden ser medidas, lo que refleja el nivel de preparación del trabajador y se evidencia a través del logro de metas establecidas en un período determinado.

Los comportamientos y rendimientos de los empleados son significativos en una empresa, al igual que el ambiente laboral, ya que contribuye al cumplimiento de los objetivos establecidos, promueve la mejora continua y busca alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia en la organización (3).

En la actualidad, una de las principales preocupaciones en las instituciones de salud radica en la disfunción del ambiente laboral, que se caracteriza por la insatisfacción de los empleados, la adopción de decisiones jerárquicas, la falta de trabajo en equipo y el agotamiento físico, lo que impacta negativamente en el rendimiento laboral. La normativa técnica para el diagnóstico del clima organizacional en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud (MINS), reconoce este fenómeno como un factor fundamental en la prestación de servicios de salud (NTS 623-2008/MINS).

La exhaustiva revisión sistemática de literatura científica e investigaciones pertinentes sobre el clima organizacional (CO) en el ámbito de la salud, llegaron a la conclusión de que las dimensiones de conflicto y motivación, seguidas por la comunicación, ejercen una influencia destacada en el sector de la salud. Se señaló que los conflictos suelen surgir principalmente a raíz de discrepancias interpersonales, mientras que la motivación se identificó como un factor constante en la mayoría de los estudios revisados, desempeñando un papel central en la conducción del rendimiento laboral y el logro de los objetivos institucionales. Se

subrayó la importancia de la comunicación, destacando su rol fundamental en todas las organizaciones (1).

A nivel nacional, se tiene la investigación de indagadores sobre el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral en el ámbito de la salud es limitada. Un estudio llevado a cabo en un hospital de Ica, enfocado en la percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores, llegó a la conclusión de que el clima laboral se cataloga como medianamente satisfactorio e insatisfactorio, con una calificación promedio que sugiere margen de mejora, dado que apenas el 12.9% de los encuestados percibió un clima considerado saludable. Se observó que la dimensión de identidad fue la única valorada como saludable, mientras que las demás áreas fueron identificadas como áreas de oportunidad para mejoras futuras (4).

De manera similar, el personal de enfermería que trabaja en el área de atención neonatal, específicamente en el cuidado de recién nacidos hasta los veintiocho días de vida, experimenta una situación análoga en lo que respecta al clima organizacional. Se observa con cierta frecuencia la aparición de conflictos y discrepancias disfuncionales entre los trabajadores, situación que, combinada con la carencia de infraestructura y equipamiento moderno y adecuado, escasez de suministros y personal, así como la falta de medidas de protección para la atención de neonatología, son factores desmotivadores que afectan tanto el desempeño laboral como el ambiente laboral en el que operan los trabajadores. Esta situación contribuye a que el rendimiento del personal no alcance los niveles adecuados y, de manera colateral, influye en la calidad de la atención proporcionada al paciente. Sin embargo, aún se desconoce el grado de asociación entre ambas variables.

Se tiene la exploración previa de la indagadora citada, donde propuso como primordial proposición: conocer la repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de enfermería; la indagadora decidió acudir a que se empleó una investigación de tipo cuantitativa; de la misma manera se empleó un diseño en el que se obvió manipular los datos, por lo que se le consideró no experimental; el universo lo integraron los colaboradores de enfermería que correspondió a 71 sujetos; la muestra la conformaron 50 personas que se escogieron

teniendo en cuenta un muestreo por conveniencia, además de ser no probabilístico; se pudo evidenciar una fiabilidad de 99,1% para el clima en cuanto a una muestra de 29 elementos y una confiabilidad de 98,7% en el desempeño con una muestra de 25 personas; el 28% del personal de enfermería indico que se presentaba un clima deteriorado, el 54% manifestó que se tenía un clima de escala media y el 18% mencionó que evidenciaban un clima óptimo; referente al desenvolvimiento se llegó a detectar que el 24% de los empleados indicaba que era deficiente; el 48% manifestó que éste era regular y el 14% indicó que se tenía un desenvolvimiento óptimo; se llega a deducir que la mayor parte de los colaboradores se identifican con la escala media; también se evidenció un nivel de correlación de 83,4% entre las variables, lo que indica que al trazarse metas que coadyuven a mejorar el clima se lograra incrementar de forma positiva y alta el desenvolvimiento en los colaboradores de enfermería; además se llegó a ver que se correlacionan directamente el clima y el desenvolvimiento laboral (5).

A nivel regional se pudo visualizar las indagaciones de:

Moquegua, en la exploración citada la indagadora considero importante que la primordial proposición sea: indagar la correlación originada entre el clima organizacional y su repercusión en la productividad, en los asalariados de un instituto; la investigadora decidió que en la metodología se presente una exploración básica, además que no se evidenció la manipulación de las variables, por lo que presento un diseño no experimental; se pudo ver una muestra que estuvo integrada por 27 educadores; se pudo registrar que el 25,9% de los instructores indicaba que el clima organizacional era medio, el 70,4% arguyo que era óptimo y el 3,7% manifestó que este era muy óptimo, en la motivación el 3,7% manifestó que era paupérrima, el 37% menciono que era media, el 51,9% indico que era elevada y el 7,4% arguyo que era muy óptima; en la capacidad el 7,4% de colaboradores indico que era pauperrima, el 18,5% indico que era media, el 63% manifestó que era elevada y el 11,1% arguyo que se la notaba muy óptima, en la productividad laboral el 3,7% de docentes indico que se mostraba en una forma muy paupérrima, el 7,4% menciono que era paupérrima, el 22,2% arguyo que se daba en una escala media, el 48,1% indico que era elevada y el 18,5% manifestó que era muy óptima; se pudo concluir que se tenía una correlación del 72,4% entre

las variables, lo que indicaba que al propiciarse el clima en la corporación se elevaría la productividad en una forma regular (6).

Moquegua, en la presente pesquisa las indagadoras optaron por presentar como primordial proposición; indagar a la correlación originada entre clima organizacional y el desempeño laboral en los asalariados de una gerencia; en cuanto a esta pesquisa se optó para que el método en lo que se refiere al tipo sea básico; así mismo no se llegó a presentar manipulación de datos por lo que se empleó un diseño no experimental; el universo correspondió a 24 colaboradores; de igual manera la muestra fue el mismo número del universo por lo que se constituyó en 24 personas; se pudo concluir que el 62,5% de los asalariados se identificaba con un clima medio, mientras que el 37,5% se relacionó con un óptimo clima de la organización; la mayoría de asalariados se identificó con el clima óptimo; en lo que va de la estructura el 50% de colaboradores menciona que era media y el 50% arguyo que tenía una escala óptima; en la recompensa el 62,5% indico que ésta era paupérrima y el 37,5% arguyo que se daba en un nivel medio; en el desenvolvimiento laboral el 62,5% indico que tenía una escala media y el 37,5% manifestó que se daba en una forma eficaz; de la misma manera se llegó a visualizar una correlación de 42,2% entre el clima y el desenvolvimiento, también se notó que la correlación era significativa dado que se logró encontrar un sig. de 0.040 (7).

Se llegó a observar que en el centro de salud de San Antonio se propicia un afable clima organizacional; la actual dirección promueve en el personal asistencial la ejecución de reuniones periódicas durante todos los meses, en las reuniones mencionadas se analiza la problemática que se presente en los asalariados, además que se propone soluciones a las dificultades que se pudieran tener; es necesario mencionar que también la dirección motiva constantemente al personal a que pueda cumplir con las metas priorizadas en el plan operativo institucional; para ello da incentivos como el de financiar capacitaciones a los colaboradores que cumplan con las actividades planificadas; de la misma manera se celebra los honómaticos del mes y se realiza reuniones en determinadas fechas importantes como el día de la mujer, también en la celebración por el día de la madre se brindan pequeños presentes, lo mismo se suscita en navidad donde se realiza un pequeño compartir con intercambio de presentes y otras fechas sobresalientes durante el año; esto se

da con el fin de lograr que se tenga mejores relaciones interpersonales, a la vez que se tenga asalariados con mejor motivación para la ejecución de sus labores y que cuenten con mejores capacidades; todo esto lograra tener una repercusión en el desenvolvimiento laboral y por ende en brindar una mejor atención a los usuarios.

También se ha notado que todo el personal asistencial del centro de salud de San Antonio se esmera día a día por lograr un mejor desenvolvimiento en sus funciones; esto se logro gracias al compromiso que se pudo conseguir mediante la generación de un afable atmósfera en la institución; se puede indicar que se esta logrando las metas de la actualización del padron nominal lo cual se realiza todos los meses entre un encargado del centro de salud de San Antonio y la Municipalidad, de igual manera se esta consiguiendo la meta de que los niños recién nacidos cuenten con sus vacunas; tambien los infantes recién nacidos estan contando con los controles planificados(48 horas del alta, 7 dias, 14 dias y 21 dias), todas estas metas se vienen logrando gracias al afable clima que se esta propiciando.

Por estas razones es que se plantea realizar el trabajo titulado:....“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO- MOQUEGUA 2024”

## **1.2. Definición del Problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024?

### **Problemas específicas**

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la planificación de sus labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024?

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desarrollo profesional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la relación originada entre el clima organizacional y la planificación de sus labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.
- Identificar la relación originada entre el clima organizacional y el desarrollo profesional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.

### **1.4. Justificación e importancia en la investigación**

Es conveniente realizar esta investigación con el fin de poder tener soluciones en distintas áreas como:

**Teórica:** La investigación propuesta se realiza mediante el empleo de la teoría y los conceptos básicos sobre el clima organizacional, y encontrar las causas que afectan al desenvolvimiento profesional del personal asistencial del centro de salud de San Antonio en la anualidad 2024.



Se pretende lograr determinar como es que el clima organizacional puede repercutir en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de san Antonio en la anualidad 2024.

Teniendo en cuenta, además, un análisis de las dimensiones e indicadores de ambas variables.

**Práctica:** De acuerdo a los resultados de la investigación, los cuales permiten encontrar soluciones concretas a los problemas relacionados al clima organizacional, y las repercusiones originadas en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud de San Antonio en la anualidad 2024. Los resultados que se extraen del presente estudio permiten tener conocimiento de la gestión actual, para una buena toma de decisiones.

**Metodológica:** En el presente trabajo de investigación se realizan las actividades que son necesarias para la recopilación de información primaria y secundaria. El instrumento utilizado para la obtención de la data es un cuestionario cerrado, cuyo procesamiento de datos se realiza con la utilización de programas informáticos: Microsoft Office y SPSS versión 25.0.

### 1.5. Variables. Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR FINAL
Independiente:						
Clima organizacional	“Se define como una serie de cualidades mensurables asociadas con el entorno de trabajo, que son percibidas por las personas que trabajan en dicho contexto, ya sea de forma directa o indirecta. Este ambiente influye en su nivel de motivación y en sus conductas laborales” (8).	Motivación	Medición de la motivación	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Intervalo	Muy bajo: 1-20
		Confianza	Grado de confianza			Bajo: 21-40
		Relaciones interpersonales	Medición de las relaciones interpersonales			Regular: 41-60
Dependiente:						Alto: 61-80
						Muy alto: 81-100

Desempeño laboral	“Es conceptualizado como la manera en la que un empleado lleva a cabo sus funciones, interactúa y se desenvuelve dentro de la estructura organizativa de una empresa, haciendo uso de sus conocimientos, habilidades y capacidades. Este desempeño también está influido por su nivel de motivación y compromiso con la organización” (9).	Planificación de las labores	Planificación	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Intervalo	Muy bajo: 1-20
		Desarrollo profesional	Crecimiento laboral			Bajo: 21-40
						Regular: 41-60
						Alto:61-80
						Muy alto: 81-100

## **1.6. Hipótesis de la Investigación**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la planificación en sus labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo profesional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.

### **1.6.1. Hipotesis Nula**

No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación INTERNACIONALES**

Ecuador, el indagador decidió proponer como proposición primordial: indagar la repercusión del clima laboral en tiempos de covid-19 en el desempeño de los colaboradores de salud; en la presente indagación se recurrió a una pesquisa documental; el universo fue constituido por 71 sujetos; la muestra estuvo conformada por 71 personas empleadas en el rubro de salud; se llegó a visualizar una confiabilidad de 75,6%; se llegó a determinar respecto a la comunicación que el 60% de los colaboradores mencionaron que era muy vital, el 38,3% indicó que era vital y el 1,7% manifestó que era mínimamente vital; se puede evidenciar que la mayoría de los entrevistados indicaron que la comunicación es algo muy primordial en la institución y casi el 40% manifestó que esta es primordial; esto refleja el buen pensar de los colaboradores dado que la comunicación es muy necesaria para lograr obtener un desempeño que llegue a ser óptimo; también se pudo detectar que el clima evidencia un nivel medio; además se evidenció que el desenvolvimiento de los colaboradores se vio deteriorado debido a los cambios psicoemocionales que se mostraron en la pandemia sanitaria; de igual manera se llegó a ver que los colaboradores del rubro sanitario presentaron alteraciones en su forma de vivir esto se suscitó debido a la sobre carga laboral que afrontó el personal por atender los casos de la covid-19 (10).

Ecuador, en la presente pesquisa la investigadora propuso como primordial proposición: indagar la repercusión del clima organizacional en el

desenvolvimiento laboral; se empleó una indagación cuantitativa en lo referente al tipo; de la misma manera se decidió recurrir a un nivel exploratorio, en lo que respecta al diseño se empleó un de forma transversal en el cual no se manipulo los datos por lo que correspondió al no experimental; se empleó en la pesquisa una muestra de 80 sujetos; se pudo evidenciar que en lo que respecta al clima organizacional el 2,5% de los empleados indicó que se identificaban con una escala media y el 97,5% manifestó situarse en un nivel excelente; de esto se deduce que la mayoría de los colaboradores se identifican con una escala alta, por lo que se visualiza que se tiene un clima muy bueno; referente a la comunicación se llegó a visualizar que el 2,5% de los empleados se identificaron con una escala regular, el 11,25 de personas manifestó que ésta era buena, el 50% indico que se situaba en un nivel muy óptimo y el 29% manifestó situarse en una escala brillante; la mitad de empleados se identificó con un nivel muy bueno; en la prueba de normalidad se obtuvo resultados de 0.200 para cada variable por lo que se empleó un estadístico paramétrico, se pudo evidenciar una correlación inversa de 16,7%, además se observó no se llega a dar una repercusión del clima en el desenvolvimiento de los colaboradores (11).

Ecuador; la investigadora presentó como primordial proposición:

Indagar la correlación del clima organizacional con el desenvolvimiento laboral de los empleados administrativos en los distritos de salud; en esta indagación la investigadora acudió a emplear un enfoque de carácter cuantitativo; respecto al diseño es necesario mencionar que no se llegó a dar la manipulación de datos, el universo lo conformaron 59 trabajadores que eran funcionarios que laboraban en los distintos distritos del rubro de la sanidad, la muestra la conformaron los 59 empleados del sector salud; se logró visualizar referente al involucramiento laboral que el 5,6% de los empleados indicaban que no se comprometían con sus labores, el 7,4% manifestó que casi nunca se involucrara en su centro de labores, el 35,2% indico que en algunas ocasiones de llegaba a comprometer con sus labores, el 37% mencionó que en la mayoría de veces se involucraba con las labores encomendadas y el 14,8% manifestó que siempre estaban comprometidos con su trabajo; también se observó una correlación del 62,5% lo cual da a entender que si se dieran políticas en favor de mejorar el clima se tendría un incremento medio en el desenvolvimiento

de los empleados; además se visualizó que están concatenados el clima con el desempeño dado que el primero impacta de manera directa en la otra variable (12).

## **NACIONALES**

La indagadora citada propuso como primordial proposición: conocer la repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de enfermería; la indagadora decidió acudir a que se empleó una investigación de tipo cuantitativa; de la misma manera se empleó un diseño en el que se obvió manipular los datos, por lo que se le consideró no experimental; el universo lo integraron los colaboradores de enfermería que correspondió a 71 sujetos; la muestra la conformaron 50 personas que se escogieron teniendo en cuenta un muestreo por conveniencia, además de ser no probabilístico; se pudo evidenciar una fiabilidad de 99,1% para el clima en cuanto a una muestra de 29 elementos y una confiabilidad de 98,7% en el desempeño con una muestra de 25 personas; el 28% del personal de enfermería indico que se presentaba un clima deteriorado, el 54% manifestó que se tenía un clima de escala media y el 18% mencionó que evidenciaban un clima óptimo; referente al desenvolvimiento se llegó a detectar que el 24% de los empleados indicaba que era deficiente; el 48% manifestó que éste era regular y el 14% indicó que se tenía un desenvolvimiento óptimo; se llega a deducir que la mayor parte de los colaboradores se identifican con la escala media; también se evidenció un nivel de correlación de 83,4% entre las variables, lo que indica que al trazarse metas que coadyuven a mejorar el clima se lograra incrementar de forma positiva y alta el desenvolvimiento en los colaboradores de enfermería; además se llegó a ver que se correlacionan directamente el clima y el desenvolvimiento laboral (5).

Lima, la indagadora decidió presentar como primordial proposición: Saber la relación originada entre el clima de la institución y el desenvolvimiento laboral en los colaboradores de enfermería; en la presente pesquisa la investigadora recurrió a emplear un método hipotético y deductivo, referente al enfoque se decidió que sea de carácter cuantitativo; la indagación empleada en cuanto al tipo fue aplicada y se laboró con un diseño observacional; se llegó a presentar una confiabilidad de 89%

para el clima y de 98,3% en el desenvolvimiento; se llegó a visualizar una correlación significativa entre las variables de estudio (13).

## **REGIONALES**

Moquegua, en la exploración citada la indagadora considero importante que la primordial proposición sea: indagar la correlación originada entre el clima organizacional y su repercusión en la productividad, en los asalariados de un instituto; la investigadora decidió que en la metodología se presente una exploración básica, además que no se evidenció la manipulación de las variables, por lo que presento un diseño no experimental; se pudo ver una muestra que estuvo integrada por 27 educadores; se pudo registrar que el 25,9% de los instructores indicaba que el clima organizacional era medio, el 70,4% arguyo que era óptimo y el 3,7% manifestó que este era muy óptimo, en la motivación el 3,7% manifestó que era paupérrima, el 37% menciono que era media, el 51,9% indico que era elevada y el 7,4% arguyo que era muy óptima; en la capacidad el 7,4% de colaboradores indico que era pauperrima, el 18,5% indico que era media, el 63% manifestó que era elevada y el 11,1% arguyo que se la notaba muy óptima, en la productividad laboral el 3,7% de docentes indico que se mostraba en una forma muy paupérrima, el 7,4% menciono que era paupérrima, el 22,2% arguyo que se daba en una escala media, el 48,1% indico que era elevada y el 18,5% manifestó que era muy óptima; se pudo concluir que se tenía una correlación del 72,4% entre las variables, lo que indicaba que al propiciarse el clima en la corporación se elevaría la productividad en una forma regular (6).

Moquegua, en la presente pesquisa las indagadoras optaron por presentar como primordial proposición; indagar a la correlación originada entre clima organizacional y el desempeño laboral en los asalariados de una gerencia; en cuanto a esta pesquisa se optó para que el método en lo que se refiere al tipo sea básico; así mismo no se llegó a presentar manipulación de datos por lo que se empleó un diseño no experimental; el universo correspondió a 24 colaboradores; de igual manera la muestra fue el mismo número del universo por lo que se constituyó en 24 personas; se pudo concluir que el 62,5% de los asalariados se identificaba con un clima medio, mientras que el 37,5% se relacionó con un óptimo clima de la



organización; la mayoría de asalariados se identificó con el clima óptimo; en lo que va de la estructura el 50% de colaboradores menciono que era media y el 50% arguyo que tenía una escala óptima; en la recompensa el 62,5% indico que ésta era paupérrima y el 37,5% arguyo que se daba en un nivel medio; en el desenvolvimiento laboral el 62,5% indico que tenía una escala media y el 37,5% manifestó que se daba en una forma eficaz; de la misma manera se llegó a visualizar una correlación de 42,2% entre el clima y el desenvolvimiento, también se notó que la correlación era significativa dado que se logró encontrar un sig. de 0.040 (7).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **DEFINICIONES:**

#### **Clima Organizacional**

Explica que el ambiente laboral se define como una serie de cualidades mensurables asociadas con el entorno de trabajo, que son percibidas por las personas que trabajan en dicho contexto, ya sea de forma directa o indirecta. Este ambiente influye en su nivel de motivación y en sus conductas laborales (8).

En cualquier entorno donde coexistan individuos con capacidad cognitiva y emocional, se desarrollan dinámicas particulares que influyen y condicionan las interacciones entre las personas involucradas. Estas dinámicas, a su vez, moldean el ambiente laboral, ya que las dinámicas sociales están presentes en el ámbito laboral y representan desafíos tanto para las organizaciones y sus departamentos de recursos humanos como para los empleados mismos. En la era globalizada actual, las vivencias laborales no solo impactan a nivel individual, sino que también pueden afectar la percepción externa de la empresa. Por lo tanto, una falta de atención a estas dinámicas puede llevar a una disminución en las ventas o a una pérdida de posición en el mercado, lo que a su vez puede socavar la sensación de estabilidad tanto para la organización como para sus empleados (14).

Explica que el clima organizacional debe referirse a las percepciones colectivas, interpretaciones y valoraciones que los empleados atribuyen a las políticas, prácticas y procedimientos de una organización, así como a los comportamientos observados relacionados con las recompensas que reciben y se esperan. Por otro lado, la cultura organizacional se define como el conjunto de supuestos, valores y

creencias compartidos que caracterizan el ambiente de trabajo y se transmiten a los nuevos miembros como la manera aceptada de pensar y sentir dentro de la organización. Estos elementos culturales se transmiten a través de mitos e historias que narran cómo la organización ha abordado desafíos relacionados con la adaptación externa y la cohesión interna (14).

Señala que el Clima Organizacional se refiere a un conjunto de elementos que caracterizan una organización, así como las particularidades individuales de cada empleado. Dando a entender que cualquier entorno laboral implica una serie de factores específicos, relacionados con las habilidades, características físicas y psicológicas de los individuos. Además, señala que cada persona está inmersa en un clima determinado por la organización, lo que significa que su comportamiento en el trabajo no solo está influenciado por sus características personales, sino también por su percepción del ambiente laboral y los elementos de la organización. Si un empleado percibe un clima laboral que amenaza su bienestar, es probable que desarrolle mecanismos de defensa que puedan afectar el funcionamiento de la organización. Por lo tanto, resulta crucial para los empleadores diagnosticar cómo los trabajadores perciben el Clima Organizacional (15).

Explica que el Clima Organizacional se define como una cualidad del entorno de una organización, la cual es interpretada o percibida por sus miembros, ejerciendo influencia en sus comportamientos. Este concepto abarca una serie de elementos estructurales, como el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas establecidas, las metas operativas y los reglamentos internos, así como aspectos sociales que incluyen actitudes, valores y patrones de comportamiento social que son reforzados o castigados. Un Clima Organizacional se considera favorable cuando se proveen los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los trabajadores, mientras que se considera desfavorable cuando estas necesidades no son atendidas adecuadamente (15).

### **El clima organizacional en la salud**

Explica que, en el ámbito de la salud, se observa que cada institución y cada grupo de trabajadores manifiestan características particulares distintivas. Por ende, en la

contemporaneidad, la evaluación del clima organizacional en el contexto de la atención médica ha adquirido un carácter estratégico fundamental con miras a propiciar mejoras continuas en la entidad. Este fenómeno se justifica por la capacidad de dicho análisis para discernir de manera exhaustiva aquellos elementos críticos que inciden en la mejora de la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud. En consecuencia, se generan repercusiones positivas en cuanto a la calidad de los servicios médicos dispensados a la población (8).

Aduce que los profesionales del ámbito de la salud, en virtud de la intrincada naturaleza de sus responsabilidades, necesitan un entorno laboral idóneo que les proporcione un sentido de aprecio por sus labores. Diversas investigaciones han identificado múltiples factores que inciden en la configuración de un entorno organizacional propicio, generando mejoras en el rendimiento de los profesionales de la salud. Entre estos factores destacan la colaboración en equipo, la atención a las necesidades del personal, la facilitación de las tareas, la comunicación entre colegas, la participación en la toma de decisiones, la relación entre el personal médico y los usuarios, la prestación de servicios al cliente externo y la compensación (8).

Explican que el análisis del clima organizacional en las instituciones de Atención Primaria de Salud ofrece una perspectiva clave sobre la dinámica interna y los patrones de comportamiento de dichas organizaciones. Esta comprensión facilita la implementación de modificaciones estratégicas tanto en las actitudes y conductas individuales de los miembros como en la estructura misma de la organización o en sus componentes específicos. En este sentido, el conocimiento del clima organizacional sirve como una herramienta para la gestión del cambio y la mejora continua dentro del contexto de la atención médica primaria (16).

Señala que en el ámbito de la atención sanitaria de calidad, el elemento humano se destaca como un factor determinante y de gran influencia. Dentro de un entorno organizacional propicio, el personal de las Instituciones Prestadoras de Salud adquiere un papel fundamental en la consecución de los objetivos delineados para este ámbito. Esta afirmación sugiere la importancia de cultivar un clima

organizacional adecuado que potencie el desempeño y la contribución del recurso humano en la búsqueda de la excelencia en la atención sanitaria (16).

### **Dimensiones**

Las definiciones y el análisis realizado son por los que se identifican las diferentes dimensiones que conforman de la variable Clima Organizacional:

- **Motivación:** La percepción de los empleados en relación con las estrategias y recursos utilizados para motivarlos se examina en función de su capacidad para atender las demandas individuales, con el fin de aumentar la eficacia laboral, lograr metas específicas y fomentar un sentimiento de identificación con la organización.
- **Confianza:** Se define como la creencia o expectativa que un individuo tiene sobre la fiabilidad, veracidad o capacidad de otra persona, grupo o sistema, basándose en percepciones de competencia, honestidad e integridad. Este constructo se desarrolla y mantiene a través de interacciones repetidas y experiencias positivas, siendo fundamental para el funcionamiento efectivo de relaciones y estructuras sociales, económicas y organizativas.
- **Relaciones interpersonales:** Se define como la percepción acerca de la calidad de las interacciones interpersonales que tienen lugar dentro de la organización, con un énfasis particular en las relaciones entre líderes y colaboradores, así como entre los propios colaboradores (17).

### **Desempeño laboral**

El término "desempeño laboral" puede ser conceptualizado como la manera en la que un empleado lleva a cabo sus funciones, interactúa y se desenvuelve dentro de la estructura organizativa de una empresa, haciendo uso de sus conocimientos, habilidades y capacidades. Este desempeño también está influido por su nivel de motivación y compromiso con la organización, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos establecidos por la empresa, buscando así eficacia en su labor. En consecuencia, se argumenta que el papel desempeñado por el personal puede estar determinado por las tareas o responsabilidades asignadas, y su participación activa resulta crucial para su continuidad y permanencia en la organización (9).

El análisis del desempeño y la satisfacción laboral representa un tema de considerable interés para diversos profesionales, incluyendo psicólogos, gerentes y terapeutas, debido a que el capital humano constituye el recurso primordial de una organización, ya sea pública o privada. Cuando el personal se encuentra satisfecho en su labor, tiende a ser más productivo y eficiente. La satisfacción en el trabajo se caracteriza como un estado emocional resultante de la evaluación de dos aspectos independientes: la satisfacción y la insatisfacción con la tarea realizada. Para alcanzar un desempeño laboral óptimo, es fundamental establecer una estrecha vinculación entre el empleado y su nivel de satisfacción dentro del entorno laboral de la empresa (9).

Define el desempeño laboral destacando la importancia de la acción y la estrategia individual en el contexto del trabajo. Implica que el desempeño de un trabajador no es simplemente la ejecución de tareas asignadas, sino que implica un enfoque deliberado y orientado a objetivos para lograr resultados específicos. Además, resalta la autonomía y responsabilidad del trabajador en la consecución de los objetivos establecidos, sugiriendo que cada empleado puede adoptar su propia estrategia para alcanzar dichos objetivos. Esta interpretación enfatiza la relación entre el comportamiento del trabajador y el logro de los objetivos organizacionales, destacando la importancia de la motivación intrínseca y la autogestión en el desempeño laboral efectivo (18).

Destaca la importancia de evaluar el cumplimiento de criterios específicos, estándares o pautas de acción por parte de una intervención pública o un agente de desarrollo. Se refiere a la necesidad de medir en qué medida estas acciones se ajustan a los lineamientos establecidos o si logran alcanzar los resultados previstos según los planes trazados. Esta interpretación resalta la importancia de la evaluación y la rendición de cuentas en el ámbito de las intervenciones públicas y el desarrollo, ya que permite determinar la eficacia y el impacto de las acciones emprendidas (18).

## **Desempeño laboral en la enfermería**

Explica que desempeño laboral tiene como requisito primordial La estabilidad emocional en un profesional de enfermería, pues constituye un elemento fundamental para enfrentar con eficacia y serenidad las situaciones de elevada exigencia y tensión inherentes a la práctica de la profesión. Asimismo, la capacidad de comunicación efectiva, tanto en términos de escucha activa como de transmisión de información clara y comprensible, se erige como una competencia esencial para establecer relaciones terapéuticas adecuadas con los pacientes y responder de manera oportuna ante eventualidades imprevistas. La flexibilidad en el desempeño de responsabilidades, la cultivación de la empatía en el trato con los individuos bajo cuidado y la atención meticulosa a los detalles operativos adquieren una relevancia ineludible, considerando la trascendencia de las decisiones y acciones en la preservación de la salud y la vida de los pacientes. En última instancia, la resistencia física, entendida como la capacidad para soportar prolongadas jornadas laborales, se posiciona como un atributo indispensable para el desempeño eficiente y sostenido en el ámbito de la enfermería (19).

Indica que las experiencias enfrentadas por los estudiantes de enfermería tienen el potencial de fomentar tanto emociones positivas como negativas, las cuales están condicionadas por el nivel de desempeño alcanzado durante su participación en actividades hospitalarias. Este aspecto puede ser influenciado por la manera en que los estudiantes gestionen las situaciones, lo cual está directamente relacionado con el aprendizaje adquirido durante su práctica clínica y la orientación proporcionada por el personal de salud en su entorno laboral. El propósito subyacente de este proceso es capacitar a los estudiantes para que adquieran habilidades interpersonales y apliquen conocimientos de manera integral en su interacción con los pacientes (19).

Resalta la importancia del liderazgo en el ámbito clínico, lo que implica el desarrollo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral. Construyendo en el jefe de enfermería la adquisición de un conocimiento profundo sobre cómo manejar y comprender las emociones, tanto las propias como las de los colaboradores, para poder brindar un apoyo efectivo a los usuarios del entorno clínico. Esta perspectiva

subraya la relevancia de la empatía y la gestión emocional en el liderazgo enfermero, lo que puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de la atención y el desempeño del equipo de enfermería en su conjunto (20).

Explica que el rendimiento del enfermero se evidencia en la gestión de los cuidados proporcionados a los pacientes en distintos niveles de atención médica. Asimismo, al igual que en otros campos laborales, es necesario llevar a cabo un análisis de conceptos, concepciones y enfoques, con el fin de adaptar a los profesionales de enfermería a los nuevos paradigmas de la disciplina. Aunque actualmente existe un notable interés en comprender el fenómeno del rendimiento de los colaboradores dentro de las organizaciones de salud, la literatura científica reciente no aborda los avances logrados dentro de las instituciones médicas en esta área específica (21).

### **Dimensiones**

Despliega definiciones sobre las dimensiones que arrojan luz sobre las diversas interpretaciones que integran la variable del Clima Organizacional.

- **Planificación de las labores:** El desarrollo profesional se refiere al proceso sistemático y continuo de adquisición y perfeccionamiento de habilidades, conocimientos y competencias necesarias para mejorar el desempeño laboral y promover el avance en la carrera profesional. (22).
- **Desarrollo profesional:** La planificación de las labores implica la estructuración metódica de objetivos, la organización de tareas, la asignación de recursos, y la determinación de prioridades y cronogramas, con el fin de optimizar la eficiencia y efectividad en la consecución de metas específicas. (23).

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Clima organizacional.**

El clima organizacional se refiere a las percepciones y evaluaciones colectivas que los empleados tienen sobre las políticas, prácticas y comportamientos en una organización, mientras que la cultura organizacional comprende los valores, creencias y supuestos compartidos que caracterizan el ambiente laboral y se transmiten a través de mitos e historias sobre la historia de la organización y su adaptación interna y externa (14).

Señala que el Clima Organizacional se refiere a un conjunto de elementos que caracterizan una organización, así como las particularidades individuales de cada empleado. Dando a entender que cualquier entorno laboral implica una serie de factores específicos, relacionados con las habilidades, características físicas y psicológicas de los individuos. Además, señala que cada persona está inmersa en un clima determinado por la organización, lo que significa que su comportamiento en el trabajo no solo está influenciado por sus características personales, sino también por su percepción del ambiente laboral y los elementos de la organización. Si un empleado percibe un clima laboral que amenaza su bienestar, es probable que desarrolle mecanismos de defensa que puedan afectar el funcionamiento de la organización. Por lo tanto, resulta crucial para los empleadores diagnosticar cómo los trabajadores perciben el Clima Organizacional (15).

Explica que el Clima Organizacional se define como una cualidad del entorno de una organización, la cual es interpretada o percibida por sus miembros, ejerciendo influencia en sus comportamientos. Este concepto abarca una serie de elementos estructurales, como el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas establecidas, las metas operativas y los reglamentos internos, así como aspectos sociales que incluyen actitudes, valores y patrones de comportamiento social que son reforzados o castigados. Un Clima Organizacional se considera favorable cuando se proveen los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los trabajadores, mientras que se considera desfavorable cuando estas necesidades no son atendidas adecuadamente (15).

### **Desempeño laboral.**

El desempeño laboral se define como la forma en que un empleado ejecuta sus tareas, se relaciona y opera dentro de la estructura organizativa de una empresa, utilizando sus habilidades y conocimientos. Este desempeño también se ve afectado por su motivación y compromiso con la organización, con el objetivo de contribuir al logro de sus metas y ser eficiente en su trabajo. Asimismo, se destaca que la asignación de tareas y la participación activa del empleado son aspectos cruciales para su éxito y retención en la empresa. (9).



Define el desempeño laboral destacando la importancia de la acción y la estrategia individual en el contexto del trabajo. Implica que el desempeño de un trabajador no es simplemente la ejecución de tareas asignadas, sino que implica un enfoque deliberado y orientado a objetivos para lograr resultados específicos. Además, resalta la autonomía y responsabilidad del trabajador en la consecución de los objetivos establecidos, sugiriendo que cada empleado puede adoptar su propia estrategia para alcanzar dichos objetivos. Esta interpretación enfatiza la relación entre el comportamiento del trabajador y el logro de los objetivos organizacionales, destacando la importancia de la motivación intrínseca y la autogestión en el desempeño laboral efectivo (18).

Explica que desempeño laboral tiene como requisito primordial La estabilidad emocional en un profesional de enfermería, pues constituye un elemento fundamental para enfrentar con eficacia y serenidad las situaciones de elevada exigencia y tensión inherentes a la práctica de la profesión. Asimismo, la capacidad de comunicación efectiva, tanto en términos de escucha activa como de transmisión de información clara y comprensible, se erige como una competencia esencial para establecer relaciones terapéuticas adecuadas con los pacientes y responder de manera oportuna ante eventualidades imprevistas. La flexibilidad en el desempeño de responsabilidades, la cultivación de la empatía en el trato con los individuos bajo cuidado y la atención meticulosa a los detalles operativos adquieren una relevancia ineludible, considerando la trascendencia de las decisiones y acciones en la preservación de la salud y la vida de los pacientes. En última instancia, la resistencia física, entendida como la capacidad para soportar prolongadas jornadas laborales, se posiciona como un atributo indispensable para el desempeño eficiente y sostenido en el ámbito de la enfermería (19).

## **CAPÍTULO III:**

### **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

La presente indagación será descriptiva dado que llegará a describir como es que se viene desarrollando el clima organizacional y a la vez también indicará como es que se evidencia el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de San Antonio.

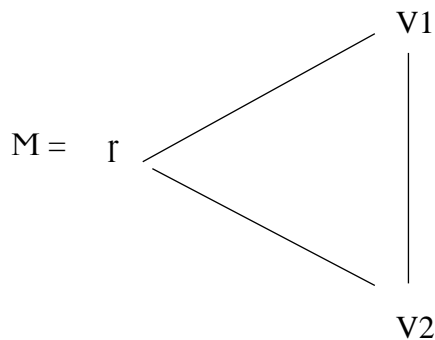
También es correlacional, esto se debe a que cuando se desarrolle la prueba de hipótesis de medirá el grado de correlación que se presenta con las variables que se está investigando.

Según la línea de tiempo la exploración tendrá un carácter de transversal, porque solamente se levantará los instrumentos en una sola vez.

#### **3.2. Diseño de investigación**

En esta pesquisa se tiene un diseño no experimental, dado que al momento de aplicar los instrumentos se recogerá los datos sin llegar a evidenciarse alguna manipulación en éstos.

Tiene el siguiente diseño:



Leyenda:

M = Muestra

r = Correlación

V1 = Clima organizacinoal

V2 = Desempeño laboral

### 3.3. Población y Muestra

#### 3.3.1 Población

Para este estudio la población seleccionada está siendo conformada por 33 trabajadores condicion, personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua; los cuales se detallara a continuación:

ITEM	PERSONAL	CANTIDAD
01	Médicos	05
02	Dentista	03
03	Obstetra	08
04	Enfermera	12
05	Asistenta social	01
06	Nutrición	01
07	Bióloga	01
08	Psicólogo	02

### 3.3.2 Muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

**n** = Tamaño de muestra buscado  
**N** = Tamaño de la Población o Universo  
**z** = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

**e** = Error de estimación máximo aceptado  
**p** = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)  
**q** = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

N= 33

Z= 95% (1.96)

p= 0.5

q=0.5

e=5%

Aplicando la formula para determinar la muestra se determino que se tendra una muestra de 30; lo cual quiere decir que se aplicara 30 encuestas.

#### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

Se incluire al personal asistencial en las distintas modalidades de contrato CAS o nombrado del centro de salud de San Antonio.

#### **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

No se considerara al personal administrativo que labora en el centro de salud de San Antonio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **TÉCNICA:**

Se llegará a emplear como técnica una encuesta para la variable independiente de clima organizacional en estudio utilizando de la entrevista estructurada, de igual manera se tendrá una encuesta para la variable dependiente de desempeño laboral

#### **INSTRUMENTO:**

Como instrumento se empleará dos interrogatorios para clima organizacional y otro para desempeño laboral; dichos interrogatorios los elaboro Nayeli Flor Falcon Zapata, en la anualidad 2024, los cuales serán validados mediante el juicio de tres expertos, éstos se llegarán a aplicar a 30 colaboradores que se desempeñan como personal asistencial en el centro de salud de San Antonio para determinar la confiabilidad la cual deberá de ser mayor a 0,7; para luego recién aplicar el total de los cuestionarios.

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para proceder a recolectar los datos se solicitará un permiso a la dirección del centro de salud de San Antonio; una vez que se tenga el consentimiento de la dirección es que recién se aplicará los cuestionarios a la personal asistencia.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Luego de haber recogido los datos se los llevará a distintos softwares estadísticos; en estos se elaborará los baremos, luego se procederá a elaborar las tablas y figuras de cada variable y de las distintas dimensiones indagadas; después se procederá a aplicar la prueba de normalidad; con esto se decidirá el estadístico a emplear, luego se procederá a realizar las diversas pruebas de hipótesis en las que se podrá ver el nivel de correlación y decidir si se llega a aceptar las hipótesis planteadas.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados por variables

Tabla 1 Baremos de la variable clima organizacional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	CONFIANZA	RELACIONES INTERPERSONALES
MUY INSATISFECHO	1 - 20	1 - 7	1 - 6	1 - 7
INSATISFECHO	21 - 40	8 - 14	7 - 12	8 - 14
REGULAR	41 - 60	15 - 21	13 - 18	15 - 21
SATISFECHO	61 - 80	22 - 28	19 - 24	22 - 28
MUY SATISFECHO	81 - 100	29 - 35	25 - 30	29 - 35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Baremos de desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL	PLANIFICACIÓN DE LAS LABORES	DESARROLLO PROFESIONAL
MUY INSATISFECHO	1 - 20	1 - 10	1 - 10
INSATISFECHO	21 - 40	11 - 20	11 - 20
REGULAR	41 - 60	21 - 30	21 - 30
SATISFECHO	61 - 80	31 - 40	31 - 40
MUY INSATISFECHO	81 - 100	41 - 50	41 - 50

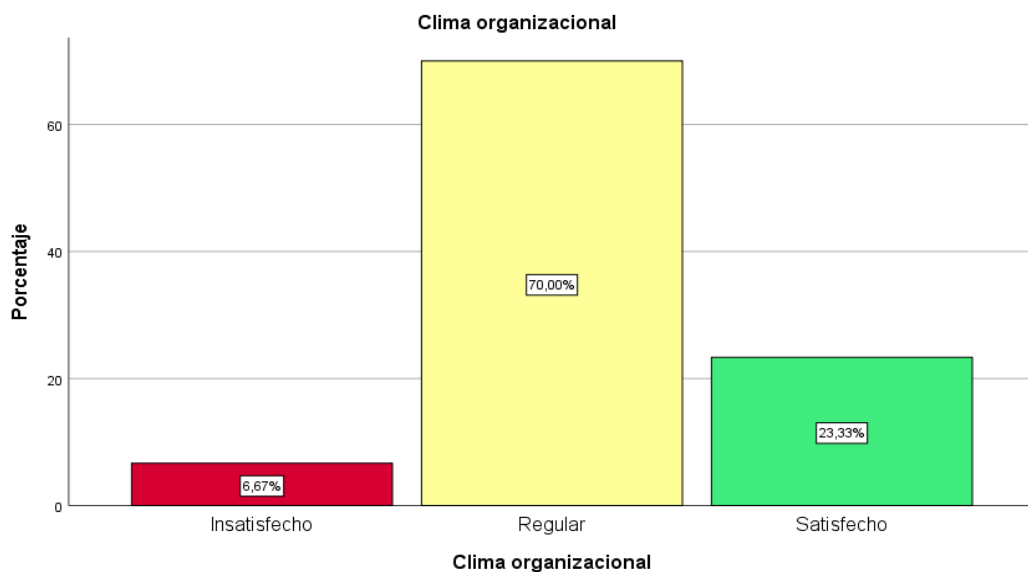
Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 Nivel de clima organizacional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	2	6,7	6,7	6,7
Regular	21	70,0	70,0	76,7
Satisfecho	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base de los interrogatorios aplicados de clima organizacional y desempeño laboral al personal asistencial del Centro de Salud San Antonio- 2024

Figura 1 Nivel de clima organizacional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024



Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación:

Se puede visualizar que el personal asistencial del Centro de Salud de San Antonio, en cuanto al clima organizacional que el 6,7% de los encuestados indicaron estar insatisfechos, el 70% manifestó que lo percibían de una manera regular y el 7% arguyo estar satisfechos. Se puede deducir que la mayor parte del personal entrevistado se llegaron a identificar con el nivel regular.

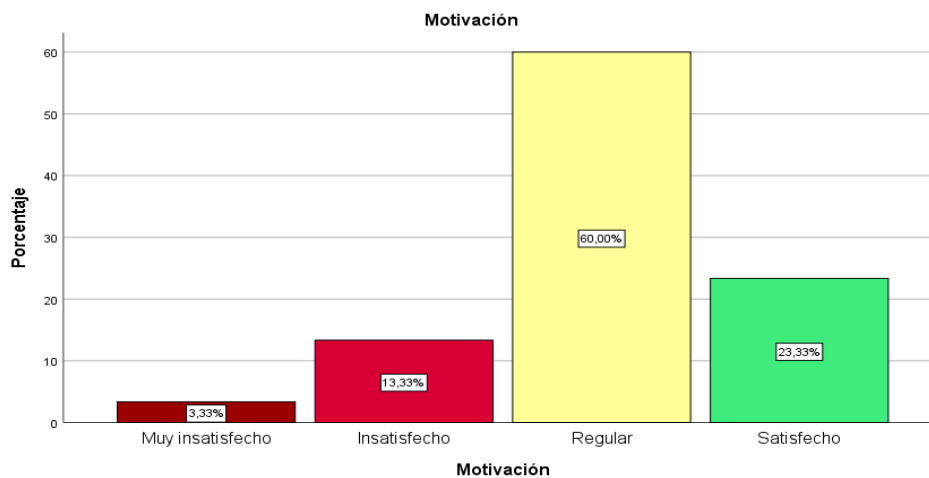


Tabla 4 Nivel de motivación en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	1	3,3	3,3	3,3
Insatisfecho	4	13,3	13,3	16,7
Regular	18	60,0	60,0	76,7
Satisfecho	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base de los interrogatorios aplicados de clima organizacional y desempeño laboral al personal asistencial del Centro de Salud San Antonio- 2024

Figura 2 Nivel de motivación en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024



Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación:

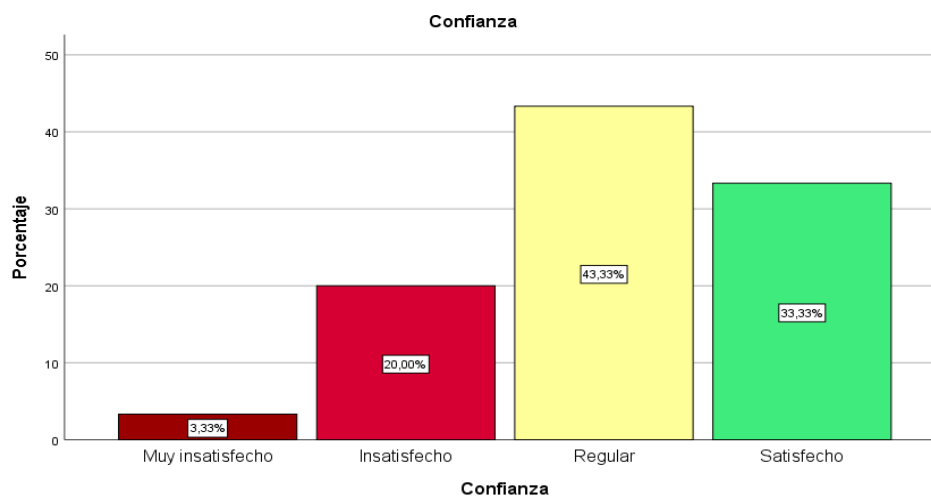
Se puede mencionar en lo que respecta a la motivación que el 3,3% de los encuestados indicaron estar muy insatisfechos, el 13,3% percibieron la motivación de una manera insatisfecha, el 60% manifestaron que se daba en un nivel regular y el 23,3% arguyeron estar satisfechos. Se llega a deducir que el nivel regular tuvo la mayor parte de identificación de los entrevistados con mas de la mitad representando un 60% y el nivel con menor identificación fue el muy insatisfecho llegando a representar el 3,33%.

Tabla 5 Nivel de confianza en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	1	3,3	3,3	3,3
Insatisfecho	6	20,0	20,0	23,3
Regular	13	43,3	43,3	66,7
Satisfecho	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base de los interrogatorios aplicados de clima organizacional y desempeño laboral al personal asistencial del Centro de Salud San Antonio- 2024

Figura 3 Nivel de confianza en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024



Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación:

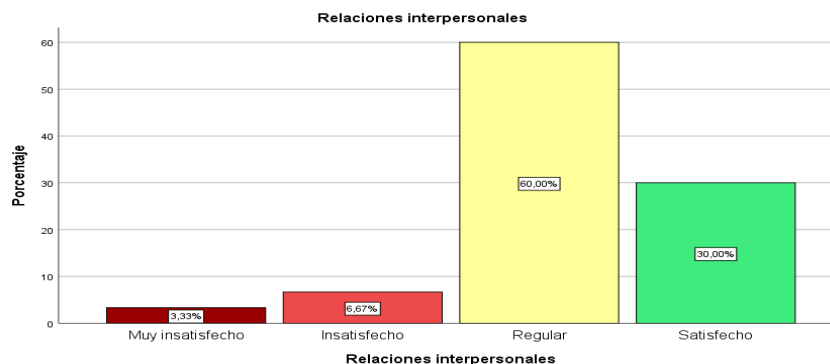
Se puede indicar en lo que respecta a la confianza que el 3,3% de los encuestados indicaron estar muy insatisfechos, el 20% percibieron la confianza en una escala insatisfecha, el 43,3% manifestaron que se daba en un nivel regular y el 33,3% arguyeron estar satisfechos. Se llega a deducir que el nivel regular tuvo la mayor parte de identificación de los entrevistados con más de la mitad representando un 43,3% y el nivel con menor identificación fue el muy insatisfecho llegando a representar el 3,33%.

Tabla 6 Nivel de relaciones interpersonales en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	1	3,3	3,3	3,3
Insatisfecho	2	6,7	6,7	10,0
Regular	18	60,0	60,0	70,0
Satisfecho	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base de los interrogatorios aplicados de clima organizacional y desempeño laboral al personal asistencial del Centro de Salud San Antonio- 2024

Figura 4 Nivel de relaciones interpersonales en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024



Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación:

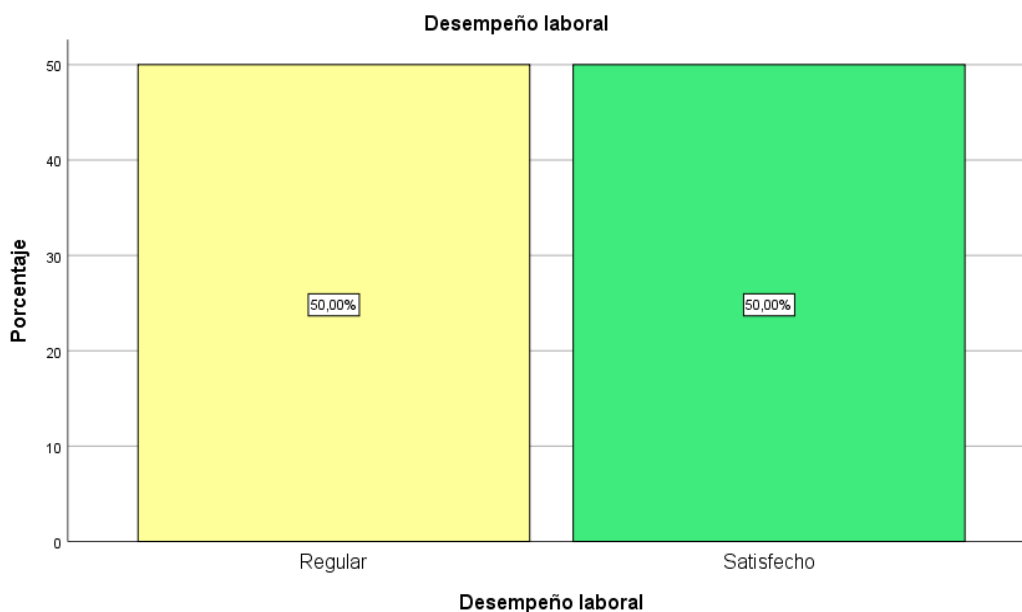
Se puede indicar en lo que respecta a las relaciones interpersonales que el 3,3% de los encuestados indicaron estar muy insatisfechos, el 6,7% percibieron las relaciones interpersonales en una escala insatisfecha, el 60% manifestaron que se daba en un nivel regular y el 30% arguyeron estar satisfechos. Se llega a deducir que el nivel regular tuvo la mayor parte de identificación de los entrevistados con más de la mitad representando un 60%, el nivel con menor identificación fue el muy insatisfecho llegando a representar el 3,33%; solamente el 30% indico estar satisfechos.

Tabla 7: Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	15	50	50	50
Satisfecho	15	50	50	100
Total	30	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base de los interrogatorios aplicados de clima organizacional y desempeño laboral al personal asistencial del Centro de Salud San Antonio- 2024

Figura 5 Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024



Fuente: Elaboración propia

**Análisis e interpretación:**

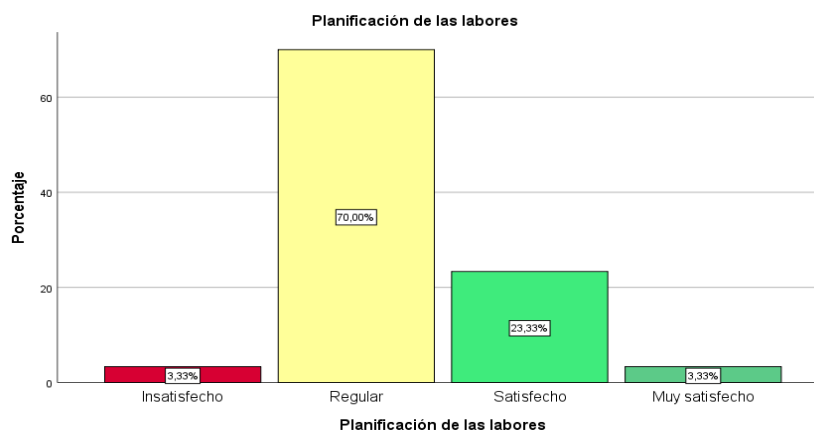
Se puede indicar en lo que respecta al desempeño laboral, que el 50% del personal asistencial indico que se daba en una escala regular y el 50% arguyo identificarse con un nivel satisfecho. Se deduce que el desempeño laboral se da en una buena escala.

Tabla 8 Nivel de planificación de las labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	3,3	3,3	3,3
Regular	21	70,0	70,0	73,3
Satisfecho	7	23,3	23,3	96,7
Muy satisfecho	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base de los interrogatorios aplicados de clima organizacional y desempeño laboral al personal asistencial del Centro de Salud San Antonio- 2024

Figura 6 Nivel de planificación de las labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024



Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación:

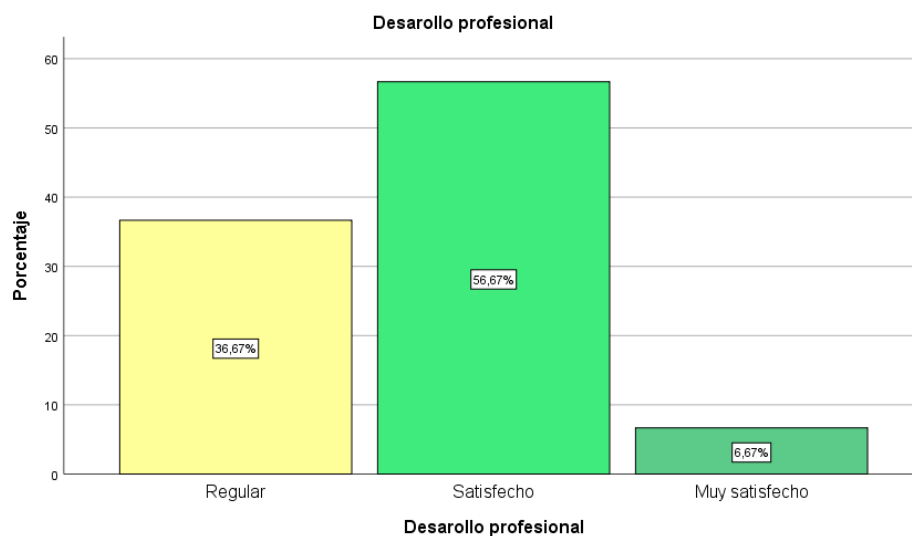
Se puede indicar en lo que respecta a la planificación de las labores que el 3,3% de los encuestados indicaron estar muy insatisfechos, el 70% manifestaron que se daba en un nivel regular, el 23,3% arguyeron estar satisfechos y el 3,3% manifestaron identificarse con un nivel muy satisfecho. Se llega a deducir que el nivel regular tuvo la mayor parte de identificación de los entrevistados con más de la mitad representando un 70%.

Tabla 9 Nivel de desarrollo profesional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	11	36,7	36,7	36,7
Satisfecho	17	56,7	56,7	93,3
Muy Satisfecho	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base de los interrogatorios aplicados de clima organizacional y desempeño laboral al personal asistencial del Centro de Salud San Antonio- 2024

Figura 7 Nivel de desarrollo profesional en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024



Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación:

Se puede indicar en lo que respecta al desarrollo profesional que el 36,7% manifestaron que se daba en un nivel regular, el 56,7% arguyeron estar satisfechos y el 6,7% manifestaron identificarse con un nivel muy satisfecho. Se llega a deducir que el nivel satisfecho tuvo la mayor parte de identificación de los entrevistados con más de la mitad representando un 56,7%.

Tabla 10 Nivel de prueba de normalidad en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,980	30	,825
DESEMPEÑO LABORAL	,972	30	,590

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

Se llega a observar en la prueba de normalidad de Shapiro willk, que se ejecutó que se presenta un sig. de 0,825 para clima organizacional y también se logra evidenciar un sig. de 0,590 para el desempeño laboral; los dos resultados hallados llegan a ser mayores a 0,05 lo que indica que la distribución es normal; por lo que se decide emplear una prueba paramétrica, en esta indagación se laborara la escala de Pearson.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

A continuación, se presenta la escala de Pearson, la cual detalla los valores correspondientes para los grados de correlación, esta se empleará para poder interpretar los datos obtenidos en las pruebas de hipótesis.

### Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

## REGLAS PARA APROBAR O RECHAZAR LAS HIPÓTESIS

Si el sig. llega a ser menor al 5% se va a proceder a aprobar las hipótesis alternas planteadas; pero si el sig. es mayor al 0.05, se mencionará que se tiene que aprobar las hipótesis nulas.



## PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Tabla 11 Hipótesis general del clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
	Coeficiente de correlación	1	,952**
CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,952**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

Se puede ver un sig. de 0,000 por lo que se tiene que aceptar la hipótesis planteada, también se puede ver una correlación de 95,2% entre el clima organizacional y el desempeño laboral esto indica que si el clima organizacional mejora el desempeño laboral se incrementara en una manera muy fuerte.

Tabla 12 Hipótesis específica 01 del clima organizacional y planificación de las labores en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1	,847**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
PLANIFICACIÓN DE LAS LABORES	Coeficiente de correlación	,847**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

Se puede observar un sig. de 0.000, al obtener este resultado es que se opta aceptar la hipótesis planteada, de igual manera se visualiza un grado de correlación del 84,7% entre el clima organizacional y la planificación de las labores; esto da a entender que si se incrementa el clima organizacional se elevara en una forma considerable la planificación de las labores.

Tabla 13 Hipótesis específica 02 del clima organizacional y desempeño laboral en el personal asistencial del centro de salud San Antonio - Moquegua 2024

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESARROLLO PROFESIONAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1	,763**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
DESARROLLO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:**

Se puede visualizar un sig. de 0,000, al observar esta cifra se decide aceptar la hipótesis redactada, se obtuvo una correlación del 76,3%; este resultado llega a indicar que al tener una mejora en el clima organizacional se obtendrá un incremento considerable en el desarrollo profesional.

### **4.3. Discusión de resultados**

Se llegó a observar un sig. de 0,000 por lo que se aceptó la hipótesis general planteada, también se observó una correlación de 95,2% entre el clima organizacional y el desempeño laboral esto indica que si el clima organizacional mejora el desempeño laboral se incrementara en una manera muy fuerte; los resultados obtenidos se llegan a refrendar en la investigación de: La indagadora citada propuso como primordial proposición: conocer la repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de enfermería; la indagadora decidió acudir a que se empleó una investigación de tipo cuantitativa; de la misma manera se empleó un diseño en el que se obvió manipular los datos, por lo que se le consideró no experimental; el universo lo integraron los colaboradores de enfermería que correspondió a 33 sujetos; la muestra la conformaron 30 personas que se escogieron teniendo en cuenta un muestreo por conveniencia, además de ser no probabilístico; se pudo evidenciar una fiabilidad de 99,1% para el clima en cuanto a una muestra de 29 elementos y una confiabilidad de 98,7% en el desempeño con una muestra de 25 personas; el 28% del personal de enfermería indicó que se presentaba un clima deteriorado, el 54% manifestó que se tenía un clima de escala media y el 18% mencionó que evidenciaban un clima óptimo; referente al desenvolvimiento se llegó a detectar que el 24% de los empleados indicaba que era deficiente; el 48% manifestó que éste era regular y el 14% indicó que se tenía un desenvolvimiento óptimo; se llega a deducir que la mayor parte de los colaboradores se identifican con la escala media; también se evidenció un nivel de correlación de 83,4% entre las variables, lo que indica que al trazarse metas que coadyuven a mejorar el clima se lograra incrementar de forma positiva y alta el desenvolvimiento en los colaboradores de enfermería; además se llegó a ver que se correlacionan directamente el clima y el desenvolvimiento laboral (5). También se sostiene en las teorías de: clima organizacional donde abarca los elementos que definen una organización y las características individuales de sus empleados. Este clima influye en el comportamiento laboral, ya que combina las percepciones de los trabajadores sobre el entorno y los factores organizacionales. Si un empleado percibe el clima como amenazante para su bienestar, podría generar respuestas defensivas que impacten negativamente en la organización, haciendo

esencial su diagnóstico por parte de los empleadores (15). Y el desempeño laboral se define como la forma en que un empleado ejecuta sus tareas, se relaciona y opera dentro de la estructura organizativa de una empresa, utilizando sus habilidades y conocimientos. Este desempeño también se ve afectado por su motivación y compromiso con la organización, con el objetivo de contribuir al logro de sus metas y ser eficiente en su trabajo. Asimismo, se destaca que la asignación de tareas y la participación activa del empleado son aspectos cruciales para su éxito y retención en la empresa. (9).

Se llegó a observar un sig. de 0.000, por lo que se opta aceptar la hipótesis específica 1, de igual manera se visualiza un grado de correlación del 84,7% entre el clima organizacional y la planificación de las labores; esto da a entender que si se incrementa el clima organizacional se elevara en una forma considerable la planificación de las labores. Los resultados obtenidos son respaldados por la investigación de: Ecuador; la investigadora presentó como primordial proposición: Indagar la correlación del clima organizacional con el desenvolvimiento laboral de los empleados administrativos en los distritos de salud; en esta indagación la investigadora acudió a emplear un enfoque de carácter cuantitativo; respecto al diseño es necesario mencionar que no se llegó a dar la manipulación de datos, el universo lo conformaron 59 trabajadores que eran funcionarios que laboraban en los distintos distritos del rubro de la sanidad, la muestra la conformaron los 59 empleados del sector salud; se logró visualizar referente al involucramiento laboral que el 5,6% de los empleados indicaban que no se comprometían con sus labores, el 7,4% manifestó que casi nunca se involucrara en su centro de labores, el 35,2% indico que en algunas ocasiones de llegaba a comprometer con sus labores, el 37% mencionó que en la mayoría de veces se involucraba con las labores encomendadas y el 14,8% manifestó que siempre estaban comprometidos con su trabajo; también se observó una correlación del 62,5% lo cual da a entender que si se dieran políticas en favor de mejorar el clima se tendría un incremento medio en el desenvolvimiento de los empleados; además se visualizó que están concatenados el clima con el desempeño dado que el primero impacta de manera directa en la otra variable (12). También se sostiene en las teorías de: Define el desempeño laboral destacando la importancia de la acción y la estrategia individual en el contexto del trabajo. Implica

que el desempeño de un trabajador no es simplemente la ejecución de tareas asignadas, sino que implica un enfoque deliberado y orientado a objetivos para lograr resultados específicos. Además, resalta la autonomía y responsabilidad del trabajador en la consecución de los objetivos establecidos, sugiriendo que cada empleado puede adoptar su propia estrategia para alcanzar dichos objetivos. Esta interpretación enfatiza la relación entre el comportamiento del trabajador y el logro de los objetivos organizacionales, destacando la importancia de la motivación intrínseca y la autogestión en el desempeño laboral efectivo (18). Y la teoría de clima organizacional explican que el análisis del clima organizacional en las instituciones de Atención Primaria de Salud ofrece una perspectiva clave sobre la dinámica interna y los patrones de comportamiento de dichas organizaciones. Esta comprensión facilita la implementación de modificaciones estratégicas tanto en las actitudes y conductas individuales de los miembros como en la estructura misma de la organización o en sus componentes específicos. En este sentido, el conocimiento del clima organizacional sirve como una herramienta para la gestión del cambio y la mejora continua dentro del contexto de la atención médica primaria (16).

Se llego a observar un sig. de 0,000, en la hipótesis específica 2, al apreciar esta cifra se decide aceptar la hipótesis 2 redactada, se obtuvo una correlación del 76,3%; este resultado indico que al tener una mejora en el clima organizacional se obtendrá un incremento considerable en el desarrollo profesional. Los hallazgos obtenidos encuentran respaldo en la investigación de Moquegua, en la presente pesquisa las indagadoras optaron por presentar como primordial proposición; indagar a la correlación originada entre clima organizacional y el desempeño laboral en los asalariados de una gerencia; en cuanto a esta pesquisa se optó para que el método en lo que se refiere al tipo sea básico; así mismo no se llegó a presentar manipulación de datos por lo que se empleó un diseño no experimental; el universo correspondió a 24 colaboradores; de igual manera la muestra fue el mismo número del universo por lo que se constituyó en 24 personas; se pudo concluir que el 62,5% de los asalariados se identificaba con un clima medio, mientras que el 37,5% se relacionó con un óptimo clima de la organización; la mayoría de asalariados se identificó con el clima óptimo; en lo que va de la estructura el 50% de colaboradores menciono que era media y el 50% arguyo que

tenía una escala óptima; en la recompensa el 62,5% indicó que ésta era paupérrima y el 37,5% arguyó que se daba en un nivel medio; en el desenvolvimiento laboral el 62,5% indicó que tenía una escala media y el 37,5% manifestó que se daba en una forma eficaz; de la misma manera se llegó a visualizar una correlación de 42,2% entre el clima y el desenvolvimiento, también se notó que la correlación era significativa dado que se logró encontrar un sig. de 0.040 (7). Asimismo, se fundamenta en las teorías que: Explican que el ambiente laboral se define como una serie de cualidades mensurables asociadas con el entorno de trabajo, que son percibidas por las personas que trabajan en dicho contexto, ya sea de forma directa o indirecta. Este ambiente influye en su nivel de motivación y en sus conductas laborales (8). Y el término "desempeño laboral" puede ser conceptualizado como la manera en la que un empleado lleva a cabo sus funciones, interactúa y se desenvuelve dentro de la estructura organizativa de una empresa, haciendo uso de sus conocimientos, habilidades y capacidades. Este desempeño también está influido por su nivel de motivación y compromiso con la organización, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos establecidos por la empresa, buscando así eficacia en su labor. En consecuencia, se argumenta que el papel desempeñado por el personal puede estar determinado por las tareas o responsabilidades asignadas, y su participación activa resulta crucial para su continuidad y permanencia en la organización (9).

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

**PRIMERA** Referente a la correlación clima organizacional y el desempeño laboral se observó un sig. de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis planteada de manera positiva. Además, se identificó una correlación del 95,2% entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que indica que si existe una correlación entre las variables.

**SEGUNDA** En cuanto a la correlación entre el clima organizacional y la planificación de las labores, se pudo observar un sig. de 0.000, por lo que se optó por aceptar de manera positiva la hipótesis específica 1. De igual manera, se evidenció un grado de correlación del 84,7% entre el clima organizacional y la planificación de las labores; lo que indica que de igual manera que si existe una correlación entre las variables.

**TERCERA** En cuanto a la correlación entre el clima organizacional y el desarrollo profesional, Se encontró un sig. de 0,000, y al observar esta cifra se decidió aceptar la hipótesis específica 2. Obteniendo una correlación del 76,3%; este resultado indica que si existe correlación entre las variables.



## **5.2. Recomendaciones**

**PRIMERA** A la jefatura del centro de salud de San Antonio que implemente políticas que logren mejorar el clima organizacional de su institución como el de premiar y reconocer a los trabajadores con mejor desempeño y en días especiales como navidad, día de la madre, día del padre, con el fin de que su personal este más motivado, a la vez que a través de talleres psicológicos mejore la confianza y las relaciones interpersonales con el fin de mejorar el desempeño de sus colaboradores.

**SEGUNDA** A la jefatura del centro de salud de San Antonio que implemente capacitaciones, en temas de planificación, plan operativo institucional, y misión y visión, en sus colaboradores con el fin de lograr obtener una mejor planificación de las labores

**TERCERA** A la jefatura del centro de salud de San Antonio que implemente premios y reconocimientos a los colaboradores que se capaciten en seminarios, diplomados, maestrías y que además publiquen artículos científicos en revistas indexadas con el fin de incrementar el desarrollo profesional en sus colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. JIMÉNEZ MDM, MORENO S, SÁNCHEZ M. Revisión sobre estudios de clima organizacional en el sector salud Cali: Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología.; 2020.
2. NWE S, WIPADA K, AZADEH S. A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. NURSING FORUM AN INDEPENDENT VOICE FOR NURSING. 2020.
3. CHIAVENATO I. Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones México: Mc Graw Hill; 2011.
4. DEL RIO J, LOVATON A, VALDEZ H. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. PANACEA. 2013;; p. 4.
5. Solis G. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021 Cusco; 2022.
6. Urbina LDP. CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO PROFESIONAL MOQUEGUA, 2021. In. Moquegua; 2023.
7. Pino M, Torres M. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021. In. Moquegua; 2022.
8. FERNÁNDEZ EM. Relación entre clima organizacional y la satisfacción del usuario interno en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2023 Lima: Universidad Norbet Wiener; 2023.
9. SALDAÑA M, RODRÍGUEZ A. Propuesta de un planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de la empresa V & O Builders Consultants S.A.C., Trujillo, 2021” Trujillo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO; 2022.
10. Llerena D. “El clima laboral en tiempos de Covid-19 y su incidencia en el desempeño del personal de salud del Hospital Básico Pelileo. In. Ecuador; 2022. p. 83.
11. Tafur S. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA Ecuador; 2021.

12. Ayala I. El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi Ecuador; 2021.
13. Guerrero S. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área UCI de una Clínica Privada, Lima 2022 Lima; 2022.
14. CONCHA M. Análisis de la dimensión “reconocimiento” de la encuesta de clima organizacional de la Planta de Conserva de Pesquera Sur Parte I Santiago: Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile; 2021.
15. PARCO M, VALVERDE S. PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022. Callao: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO; 2023.
16. SOTO J, ORTEGA A, HUAPALLA B, ABARCA Y. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. SCIELO. 2022;; p. 14.
17. Antequera R, Ramírez R, Santamaria M, Cano D. Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en lasPYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Revista Latinoamericana de Difusión Científica. 2021;; p. 17.
18. AYLLÓN C. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2019 Pucallpa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI; 2020.
19. AGUILAR E, CHANCAFE J. Inteligencia emocional y desempeño laboral en los internos de enfermería en una Universidad Pública. Trujillo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO; 2023.
20. BAYSER S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. SALUD, CIENCIA Y TECNOLOGIA. 2022;; p. 10.
21. JIMÉNEZ A, ECHEVERRÍA S. REVISIÓN DESDE EL DESEMPEÑO LABORAL AL VÍNCULO CON ENFERMERÍA. Horizonte de Enfermería. 2021;; p. 15.
22. Aguilar G. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, CENTRO DE SALUD PALMIRA, HUARAZ, 2018 Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo; 2020.

23. Sánchez J, Seminario A, Oruna A. Responsabilidad social y la gestión de calidad: Empresa Peruana de Seguros. Scielo. 2021;; p. 14.
24. Moreira Moreira LM. El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) pública de la provincia de Manabí - Ecuador Lima; 2018.
25. Palomino Bautista PRLR. Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2015 Ayacucho; 2016.
26. Bobadilla Merlo CC. Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo Huancayo; 2017.
27. Aponte Quispe SN. La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de soporte administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Tacna, periodo 2015 Tacna; 2017.
28. Sacari Huanacune JE. Los valores organizacionales y su influencia en la productividad laboral del Hospital Hipólito Unanue, Región Tacna, año 2017 Tacna; 2019.
29. Gutierrez Caqui FM. Influencia del clima organizacional en la gestión empresarial de la agencia principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna, periodo 2018 Tacna; 2019.
30. Samalvides Márquez EH. La nueva gestión pública y la aplicación de indicadores de gestión en las municipalidades provinciales de la macro región Sur, 2014 Tacna; 2016.
31. Cárdenas G. Diccionario de Ciencias Económico-Administrativas Guadalajara; 2004.
32. Luján TM. Diccionario Penal y Procesal Penal Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.; 2013.
33. Cárdenas G. Diccionario de Ciencias Económico-Administrativas Guadalajara; 2004.
34. Seldon & Penance. Diccionario de Economía Barcelona; 1975.
35. Grupo de trabajo de Sistemas de Información Financiera, Contable y Presupuestal de la Comisión Permanente de Funcionarios Fiscales. Glorario de términos para el proceso de Planeación, Programación, Presupuestación y Evaluación en la Administración Pública Guadalajara; 2005.
36. Recharte Cutid WE. Modelo de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno, 2015 Puno; 2017.

37. Noriega Bravo, Vivian de las Mercedes. Pría Barros, María del Carmen. Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. Scielo. 2011;; p. 116-122.
38. Peña Cárdenas, Maricela Carolina. Díaz Díaz, Guadalupe. Carrillo Puente, Alejandra. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. Revista Internacional de Administración & Finanzas. 2015;; p. 37-50.
39. Alcántar, Maldonado-Radillo & Arcos. Medición del clima organizacional requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. Revista Internacional Administración & Finanzas. 2012;; p. 55-68.
40. Hinojosa C. Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses Valparaíso; 2010.
41. Chiang, Salazar & Núñez. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Theoria. 2007;; p. 61-76.
42. Delgado-Verde, Miriam. Martín-de Castro, Gregorio. Navas-López, José Emilio. Cruz-González, Jorge. Capital social, capital intelectual e innovación de producto. INNOVAR Journal. 2013;; p. 93-110.
43. Ruiz Guerrero RA. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, año 2012 Tacna; 2013.
44. Ferrer L. Caen gobernador, candidato, dirigentes y todo un concejo municipal por corrupción en Tacna. La Republica. 2018 Nov 25: p. 2-3.
45. Seldon & Pennance. Diccionario de Economía Barcelona : Oikos-tau, s.a. - ediciones; 1975.
46. Fernández C, Baptista PL. Metodología de la investigación. In. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V; 2014. p. 632.
47. Álvarez R. Estadística aplicada a las ciencias de la salud. In. España: Ediciones Díaz de Santos; 2007.
48. Hernández R, Mendoza. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In. México; 2018. p. 753.
49. Muñoz C. Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. In. Ciudad de México: Pearson Educación; 2011. p. 320.

50. Sommer , Sommer. La investigación del comportamiento : una guía práctica con técnicas y herramientas. In. México; 2011. p. 468.

## **ANEXOS**

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe una relación entre el clima organizacional el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación originada entre el clima organizacional y la planificación de las labores de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024?.</li> <li>• ¿Cuál es la relación originada entre el clima organizacional y el desarrollo profesional de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024?.</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación originada entre el clima organizacional el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación originada entre el clima organizacional y la planificación de las labores de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024</li> <li>• Determinar la relación originada entre el clima organizacional y el desarrollo profesional de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe una relación entre el clima organizacional el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b><u>Primera Hipótesis</u></b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe una relación entre el clima organizacional y la planificación de las labores de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024</p> <p><b><u>Segunda Hipótesis</u></b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe una relación entre el clima organizacional y el desarrollo profesional de los colaboradores del centro de salud San Antonio, Moquegua, 2024</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>X: Clima organizacional</p> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Y: Desempeño laboral</p>